



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

**POLITICAS DE ATENCION A LAS PERSONAS CON NECESIDADES
ESPECIALES EN UN TALLER DE EDUCACION LABORAL.**

TUTORA:

LIC. IRAIDA SULBARÁN.

AUTORAS:

CABRERA, IRENE JOSEFINA.

C.I. 11590784

INFANTE FRANCIS, PATRIA.

C.I. 6941401.

Caracas, 06 de Junio de 2012



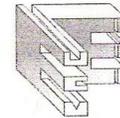
Universidad Central de Venezuela.
Facultad de Humanidades y Educación.
Escuela de Educación.
Estudios Universitarios Supervisados.
Núcleo Capital.



POLITICAS DE ATENCION A LAS PERSONAS CON NECESIDADES
ESPECIALES EN UN TALLER DE EDUCACION LABORAL.

**Trabajo de Grado presentado a la Universidad Central de Venezuela como
requisito para optar al grado de Licenciatura en Educación**

Caracas, 06 de Junio de 2012



VEREDICTO

Quienes suscriben, miembros del jurado designado por el Consejo de la Escuela de Educación en su sesión 1471 de fecha 06-06-2012 para evaluar el Trabajo de Licenciatura presentado por CABRERA, IRENE, C.I. 11.590.784; INFANTE, PATRIA, C.I. 6.941.401 bajo el Título: **POLÍTICAS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES. EN UN TALLER DE EDUCACIÓN LABORAL**, para optar el Título de LICENCIADO EN EDUCACIÓN, dejan constancia de lo siguiente:

1. Hoy 04-07-2012 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, adecuación 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: La temática abordada es de significativa importancia al estar en la discusión contemporánea del Sistema Educativo Venezolano. La investigación aporta elementos para la discusión. El trabajo se caracteriza por su rigurosidad metodológica. Se recomienda su publicación y difusión.

Prof. Marlene Fermin
 C.I. 13139700

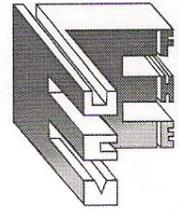
Prof. Maritza Acuña

Tutor. Iraida Sulbarán
 C.I. 6609694





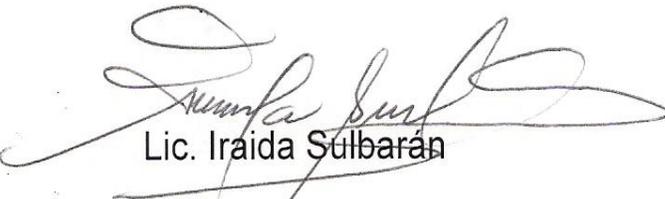
Central de Venezuela.
Facultad de Humanidades y Educación.
Escuela de Educación.



APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Profesora Iraida Sulbarán, de la Universidad Central de Venezuela adscrita a la Escuela de Educación, en mi carácter de tutora del Trabajo de Grado titulado, Políticas de atención a las personas con necesidades especiales en un taller de educación laboral, realizado por las ciudadanas Cabrera Irene Josefina C.I. 11590784, e Infante Francis Patria C. I. 6941401, 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 discusión del mismo.

En Caracas a los 10 días del mes de octubre del año 2012.


Lic. Iraida Sulbarán
C.I. 6004694

DEDICATORIA

A Dios, que en mí, es representado por la vida y tiene forma de mujer.

A mis padres, Yuny Dajaira y Silvio, por hacer de mí lo que soy.

A mi amor, Waldemar, por estar: siempre.

A mis amados hijos, Dieter, Ana Patricia y Simona, quienes son mi razón de ser y cada día me muestran el sendero de la felicidad.

A los participantes del Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño”.

A las personas que día a día luchan por hacer de éste mundo un lugar mejor.

Patria Infante Francis

DEDICATORIA

A mis adorados hijos, Valeria Valentina y Gustavo Adolfo, quienes representan mi motivo de vida. Son ellos, mi principal inspiración de superación personal y profesional ¡Los amo profundamente!

A mi madre por su apoyo incondicional en este nuevo recorrido de mi vida, y a mi padre, Gustavo, quien desde el cielo comparte la alegría de este nuevo triunfo.

A mis hermanos y sobrinos, que este logro que hoy obtengo les sirva de estímulo, todo con dedicación y sacrificio se alcanza.

Irene Josefina, Cabrera Guaina

AGRADECIMIENTO.

A los profesores Asdrúbal Olivares, Gregorio Valera-Villegas, Tíbisay Flores, Aureliano Cánchica, Jorge Altuve, Jazmín Jaimés, Maritza Acuña y mi querida tutora Iraida Sulbarán, ejemplo todos de integridad humana; amigos y maestros infinitos,

A mi esposo e hijos por todo su amor y apoyo,

A mi mamá, mi hermana Yuny y mi cuñada Ana Rosa, por su ánimo y ayuda constantes,

A todo el personal directivo, docente, administrativo y obrero; a los padres y participantes del Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño” quienes permitieron la realización de nuestra investigación,

A Irene por su apoyo y paciencia

A todos, mil gracias...

Patria Infante Francis

AGRADECIMIENTOS

*A Dios y la Virgen por ser los guías de mi vida desde que sale el sol hasta que oscurece,
gracias por darme salud, sabiduría, paciencia, y por permitirme ser perseverante y
constante.*

*A tan excelentes y verdaderos “Maestros” de ésta casa de estudios, especialmente a
nuestra tutora Prof. Iraida Sulbarán.*

*A todo el personal Docente, Directivo, Técnico y Administrativo del T.E.L. “Dora
Burgueño”, por su valiosa y emotiva colaboración.*

A Mariu que de una u otra forma siempre me presto su apoyo.

A mi compañera de tesis, por haberme permitido ir a su lado en este recorrido.

Con mucho cariño, mil gracias...

Irene Josefina, Cabrera Guaina

*"Está lleno de odio"
dijeron los que sabían.
y el se sentó en mi regazo
y escondió su cabeza alborotada en mi camiseta verde
y se aferró a mi cuello con sus brazos de niño.*

*"Incontrolable",
dijeron los que sabían.
Y el se acostó calladamente a mi lado
y oyó mis cuentos y mis canciones.*

*"Rehúsa participar",
dijeran las que sabían.
y el me tomó por las manos
y me permitió que lo llevara
hasta el centro mismo del baile y la canción.*

*"No coopera",
dijeron los que sabían.
y el estuvo a mi lado
secando los platos que yo lavaba.*

*"Nunca hablará",
dijeran los que sabían.
Y él caminó por el bosque
Contando historias de pájaros, ardillas y flores.*

*"Incapaz de amar"
dijeron los que sabían.
Y el plantó su beso húmedo de niño
En mi mejilla.*

*"No tiene esperanzas",
dijeron los que sabían.
Y el cantó conmigo
sobre las estrellas y la felicidad
y nos reímos
de un chiste cualquiera.
Los que sabían habían olvidado
lo del amor.*

Julie Parson.



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



POLÍTICA DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES EN UN TALLER DE EDUCACIÓN LABORAL

Autoras: Cabrera Irene.
Infante F. Patria

Tutora: Iraida Sulbarán

Fecha: Junio de 2012.

RESUMEN

Se realizó la presente investigación cualitativa bajo el Paradigma Sociocrítico, con la finalidad de determinar pertinencia, logros y trascendencia del Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño” en relación al Programa de Educación y Trabajo que se implementa en el marco de la Política de Atención a las Personas con Discapacidad. Se aplicó una metodología de estudio de casos sustentada por una parte en la técnica de indagación documental donde se confrontó el PEIC de la institución, con la Política para determinar su pertinencia externa y con los lineamientos establecidos por el MPPE, para estudiar su pertinencia interna; se realizaron 9 grupos de discusión y 7 entrevistas en profundidad para determinar los logros y la trascendencia de la institución en función de la percepción de los actores involucrados en el proceso de integración social de las personas con discapacidad. Las sesiones se transcribieron, organizaron y triangularon para analizar los datos. Los principales resultados describen una pertinencia media alta especialmente en los ejes que fundamentan la Política, y baja en aquellos que determinan la operatividad de la misma. De igual forma reflejan una mediana pertinencia con relación a los lineamientos oficiales, y entre los elementos que estructuran la planificación institucional del TEL “Dora Burgueño”. En logros y trascendencia, emergieron integración, pertinencia, calidad de vida, apropiación de la normativa legal y trascendencia. El estudio también develó debilidades y propuestas. Debilidades como desconocimiento de los lineamientos de la Política de Educación Especial y del PEIC del taller, poca articulación entre los miembros del equipo y deficiencias en la formación del docente. Propuestas para que la integración sea más efectiva. Por último, se presentan las recomendaciones para el Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño”.

Descriptores: Política de Educación Especial, Taller de Educación Laboral
Pertinencia, Logros, Trascendencia.



Central University of Venezuela.
Faculty of Humanities and Education.
School of Education.



POLITICS OF ATTENTION TO PEOPLE WITH SPECIAL NEEDS IN A WORKING EDUCATIONAL WORKSHOP

Authors: Cabrera Irene.
Infante F. Patria
Tutor: Iraida Sulbarán
Date: June of 2012.

SUMMARY

This qualitative research under the Socio-Critical Paradigm focuses on determining pertinence, achievements and transcendence of the Working Educational Workshop (WEW) “Dora Burgueño” related to the Program of Education and Work implemented in the framework of the Politics of Attention to People with Special Educational Needs. It was applied a methodology of the cases study upheld, on one side, by the technique of documental investigation where the Integral Community Educational Project (ICEP) of the institution was compared with the Politics to determine its external pertinence, and on the other side, by the guidelines for the Ministry of Popular Power for Education to study its internal pertinence. There were carried out nine groups of discussions as well as seven in-depth interviews to determine the achievements and the transcendence of the institution according to the perception of the stakeholders involved in the process of social integration of the handicapped. The sessions were transcribed, organized and triangulated to analyze data. The main results describe a medium-high pertinence especially in the central points that support the politics and a low pertinence in those that determine its operating capacity. Also, the results reflect a medium pertinence related to the official guidelines and among those elements that structure the institutional planning of the WEW “Dora Burgueño”. In terms of achievements and transcendence, emerged integration, pertinence, quality of life, appropriation of the legal regulations and transcendence. The study also revealed weaknesses and proposals. As regards weaknesses, emerged ignorance of the guidelines of the Politics of Special Education as well as the ICEP of the workshop, a little organization among the members of the team and deficiency in teaching training. In addition, emerged proposals in order integration are more effective. Finally, the recommendations to Working Educational Workshop “Dora Burgueño” are presented.

Keywords: Pertinence, achievements, transcendence, Politics of special education, Working Educational Workshop.

INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.- EL PROBLEMA	4
1. <i>Planteamiento del Problema</i>	4
2. <i>Justificación</i>	7
3. <i>Objetivos de Investigación.</i>	7
3.1. <i>Objetivo General</i>	9
3.2. <i>Objetivos Específicos.</i>	9
4. <i>Alcances y Limitaciones.</i>	9
CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.	11
1. <i>Antecedentes de la Investigación.</i>	11
2. <i>Bases Teóricas.</i>	14
2.1. <i>Sistema Educativo Venezolano.</i>	14
2.2. <i>Modalidad de Educación Especial.</i>	17
2.2.1. <i>Programa de Educación y Trabajo</i>	21
2.2.2. <i>Talleres de Educación Laboral.</i>	23
2.3. <i>Programa Educativo Integral Comunitario</i>	25
2.4. <i>Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño”</i>	27
2.4.1. <i>Antecedentes Históricos</i>	27
2.4.2. <i>Objetivos de la Institución.</i>	28
2.4.3. <i>Políticas Institucionales (Dimensiones)</i>	29
2.4.4. <i>Fines de la Institución.</i>	31
3. <i>Bases legales.</i>	34
CAPÍTULO III.- METODOLOGÍA	48
1. <i>Marco Epistemológico</i>	48
2. <i>Marco Metodológico</i>	51
2.1. <i>Tipo de Investigación</i>	51

2.2.	<i>Unidades de Observación.</i>	52
2.3.	<i>Unidades de Análisis o Fuentes de Información.</i>	53
2.4.	<i>Procedimientos, técnicas e instrumentos de Recolección de información</i>	55
2.5.	<i>Plan de análisis para el procesamiento de la información.</i>	58
	CAPÍTULO IV.- DESCRIPCIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN	61
	<i>Objetivo 1.- Matriz: Correspondencia entre la Conceptualización y Política de Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo y el Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC)</i>	63
	<i>Objetivo 2.- Análisis Documental: Pertinencia interna del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) del Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño”.</i>	77
	<i>Objetivo 3.- Categorización de la Información: Logros y trascendencia del Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño” a partir de la percepción de sus actores.</i>	101
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	149
	BIBLIOGRAFÍA	157
	ANEXOS	160
	ANEXO A: Registro fotográfico	161
	ANEXO B: Guías de tópicos	163
	ANEXO C: Validación del respondiente.	167
	ANEXO D: Protocolo de investigación	172

ANEXO E: Extracto del Proyecto Educativo Integral Comunitario del TEL “Dora Burgueño”	348
--	------------

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Áreas de atención y planteles	22
Cuadro 2 Programas de Apoyo y Servicios	22
Cuadro 3 Participantes de los grupos o entrevistas y sus Criterios de selección	55
Cuadro 4 Elementos del Diseño de la Investigación.	62
Cuadro 5 Matriz Comparativa entre la Conceptualización y Política de la Atención de Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo y Proyecto Educativo Integral Comunitario del TEL “Dora Burgueño”.	64
Cuadro 6 Grado de pertinencia entre la Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a de Educación y Trabajo y el PEIC del TEL Dora Burgueño	76
Cuadro 7 Análisis FODA por espacio educativo	81
Cuadro 8 Elementos del plan de Acción del PEIC	90
Cuadro 9 Participantes de los grupos de discusión	101
Cuadro 10 Participantes para las entrevistas	103
Cuadro 11 Organizadores, Categorías y Criterios Operativos	104

INTRODUCCIÓN

La investigación educativa busca fundamentalmente propiciar cambios en los contextos escolares y actualizar entre otras cosas la práctica pedagógica. Partiendo del enfoque Sociocrítico, se requiere una relación intersubjetiva entre todos los corresponsables del proceso formador para el logro de aprendizajes significativos que permitan alcanzar los objetivos trazados.

Uno de los componentes más importantes en la educación de todo individuo es su formación laboral; la persona con discapacidad no está excluida de ésta realidad; por el contrario su formación laboral busca capacitarlo para posibilitar su integración y participación activa dentro del grupo social en el cual se desenvuelve.

Dentro de este marco, la presente investigación busca determinar la pertinencia, los logros y la trascendencia del Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño”, con relación al Programa de Educación y Trabajo que se implementa en el marco de la Política de Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales a partir de las opiniones y prácticas de sus actores fundamentales, para provocar adicionalmente el ejercicio reflexivo de la propia práctica.

El Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño” es una dependencia oficial y se ubica en la calle el Colegio, sector el Güire, Urb. Valle Arriba, Municipio Baruta, Estado Miranda. Es resaltante mencionar que en el Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño”, no se ha realizado una evaluación profunda y sistemática de los logros y trascendencia del trabajo hasta ahora ejecutado, por ello existe una necesidad sentida de parte de las investigadoras, en relación al desconocimiento que existe de estos aspectos dentro de la institución.

El trabajo de investigación se realizó siguiendo los criterios de una investigación cualitativa, atendiendo al paradigma Sociocrítico. Se aplicó una metodología de estudio de casos que contextualizó las técnicas utilizadas,

todas enmarcadas en la investigación cualitativa: Indagación Documental, Grupo de Discusión y Entrevista en Profundidad. La transcripción, organización y triangulación de los datos, se efectuó siguiendo los pasos de una observación de tiempo limitado, para luego realizar el análisis de la información a través de un estudio detallado de los registros buscando dar respuesta a las interrogantes que sustentan la investigación.

La validez de todo éste proceso se fundamenta primero en la multiplicidad de los procedimientos de recolección, segundo en la correlación que se estableció entre la política que determina las metas a alcanzar, el proyecto comunitario y los datos obtenidos con los otros instrumentos de recolección y en tercer lugar en la utilidad de la investigación para el Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño”.

El trabajo está dividido en cuatro capítulos.

En el primero se hace el planteamiento del problema, se enuncian los objetivos generales y específicos, se justifica la ejecución de la investigación y se mencionan las limitaciones a la investigación.

En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico referencial que sirvió de base al trabajo; se hace referencia a antecedentes importantes, los elementos y procesos que operan en el Sistema Educativo Bolivariano, la modalidad de Educación Especial, el Programa de Educación y Trabajo así como las bases legales. Se desarrolla igualmente todo lo concerniente a la institución investigada: Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño”. Sus antecedentes históricos, objetivos y política institucional.

En el tercero se desarrolla el marco metodológico en el que se analiza primeramente el marco epistemológico de la investigación, para luego exponer el tipo de investigación, cuáles unidades de observación y de análisis o fuentes de información los diferentes procedimientos de recolección de los datos y el plan de análisis.

En el cuarto se da paso a la descripción, análisis e interpretación de toda la información recolectada.

Para finalizar se presentan las conclusiones y recomendaciones como cierre al estudio realizado.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1. Planteamiento del Problema:

En el ámbito de la educación existen diferentes sistemas, subsistemas y modalidades que intentan adaptar procesos de enseñanza de acuerdo a condiciones y/o momentos evolutivos de los individuos. De esta forma en nuestro país surge la modalidad de Educación Especial para atender a las Personas con Necesidades Educativas Especiales; el objetivo fundamental es lograr en primer lugar la Atención Educativa Integral de estas personas y por otra parte garantizar su Inserción ó Integración Social.

Por su parte, la Dirección de Educación Especial del Ministerio del Poder Popular para la Educación, basada en los mismos Principios que la Educación General, como la Democratización, la Modernización, la Normalización y la Integración, promueve la participación activa de las Personas con Discapacidad en el mundo educativo, laboral y social,. El principio de Democratización sostiene que toda persona tiene derecho a cualquier trabajo como hecho social, sin ningún tipo de discriminación; el principio de Normalización busca garantizar las oportunidades de vida y condiciones de existencia tan parecidas como sea posible a las circunstancias habituales y a la sociedad a la cual pertenecen.

Las consideraciones legales que contemplan el derecho de toda persona con discapacidad a participar en la educación adquieren sentido a través de las iniciativas públicas y privadas que promueven una adecuada educación y capacitación laboral.

La formación para el trabajo y la incorporación socio-laboral de la población adulta con discapacidad está planteada y sustentada en la Conceptualización y Política de la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo, documento emanado de la Dirección Nacional de Educación Especial del Ministerio de Educación en el

año 1997, en él se plantea la capacitación laboral de ésta población, a fin de lograr su independencia, realización de sí mismo y su integración como ente activo y productivo en la sociedad. La operatividad de la política de capacitación e integración, se ha logrado a través de los talleres de educación laboral, donde se ofrecen diferentes especialidades ocupacionales, acordes a las fortalezas, actitudes e intereses de la población. La concepción del sujeto con necesidades educativas especiales es definida por sus necesidades especiales en el aula regular.

Dentro de éste contexto en el presente trabajo de investigación, se evaluará la aplicación de la Conceptualización y Política de la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo en el Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño”.

Las líneas estratégicas implementadas en el Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño” (nombrado TEL “Dora Burgueño” en lo sucesivo) están sustentadas en la Política de Educación y Trabajo, la cual está fundamentada en un modelo de educación integral con un enfoque humanista-social, y tiene su expresión en una acción interdisciplinaria, bajo una concepción holística del individuo, concibiéndolo como una unidad Biopsicosocial, centrada en las potencialidades e intereses, atendiendo las diferencias individuales, la diversidad y teniendo como norte y eje el principio de integración socio-laboral.

La organización está instrumentada a través del Proyecto Educativo Integral Comunitario mediante el cual se concretan los procesos de reflexión sobre la práctica del Programa Educación y Trabajo, visualizándose la adecuación de los contenidos de enseñanza, donde se desarrollan experiencias significativas y actividades didácticas que responden a una concepción constructiva del aprendizaje y la intervención pedagógica. La planificación de los Proyectos de Construcción del Saber (PCS) ó Proyectos de Aprendizaje (PA), implementan las adaptaciones curriculares que se operacionalizan a través de los medios instruccionales o proyectos pedagógicos, incluyendo la formación y capacitación laboral, ofreciéndole a los jóvenes a partir de 15 años aprender a

trabajar, desempeñándose en las áreas de artes gráficas (encuadernación, empastado, encuadernación rápida) y artesanía popular.

La investigación se basará en un estudio de casos, para el que se considerará al TEL “Dora Burgueño”, dependencia oficial nacional y que atiende a una población de 110 jóvenes y adultos con discapacidad. Su misión establece:

Atender y orientar a los jóvenes y adultos con discapacidad cognitiva, las opciones de formación laboral, académica, social e integral para su autonomía y desarrollo de sus potencialidades, con el objetivo de alcanzar su futura inclusión laboral, fortaleciendo su salud física y mental, a través de adaptaciones curriculares en el proceso de aprendizaje, teniendo presente el aspecto bio-psico-social, para mejorar su calidad de vida y lograr una formación desde el punto de vista holístico, satisfaciendo las necesidades del ser humano dentro de una sociedad dinámica y cambiante (Taller de Educación Laboral Dora Burgueño, 2009. Proyecto Educativo Integral Comunitario: La Comunidad como Integradora de la Formación de los Jóvenes y Adultos con Discapacidad Cognitiva en el campo laboral. Caracas.)

Se evidencia que la misión de la institución está orientada a la atención de las personas adultas con necesidades educativas especiales que se benefician del proceso de formación así como también a lograr la integración al ámbito socio-laboral de los participantes, atendiendo por una parte a sus propias características y por otra a las demandas socio productivas del país. De igual manera se proyecta al futuro, planteándose lograr las competencias necesarias para que se integren en el ámbito laboral y logren su independencia personal.

En el TEL “Dora Burgueño”, no se ha realizado una evaluación profunda y sistemática de los logros y trascendencia del trabajo hasta ahora ejecutado; por ello existe una necesidad sentida de parte de las investigadoras, en relación al desconocimiento que existe de estos aspectos dentro de la institución.

Así se tiene que las principales preguntas que fundamentan la presente investigación son:

¿Existe pertinencia entre el Proyecto Educativo Integral Comunitario del TEL “Dora Burgueño” y la Política de Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo?

¿Cuál es la pertinencia interna del Proyecto Educativo Integral Comunitario del TEL “Dora Burgueño”?

¿Qué percepción tienen los distintos actores sobre los logros y la trascendencia del TEL “Dora Burgueño”?

2. Justificación

El siguiente es un estudio de caso, pues su propósito fundamental es conocer la pertinencia, logros y trascendencia de la aplicación de la Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo en el TEL “Dora Burgueño”. El fin es estudiar su aplicación y contribuir a la mejora de dicho proceso. Para ello se consideró la posición y opinión de representantes de cada uno de los corresponsables del proceso integrador: participantes, docentes, instructores, personal directivo, personal administrativo y obrero, padres y/o representantes, y empleadores, es decir, los corresponsables de la aplicación de la Política dentro de la institución.

Es importante mencionar un factor coyuntural como es la promulgación de cuatro (4) leyes fundamentales que plantean un cambio de paradigma en cuanto al trato de la persona con discapacidad en nuestro país:

- La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).
- Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente (2000)
- Ley para las Personas con Discapacidad (2007).
- Ley Orgánica de Educación (2009).

Estas leyes son instrumentos jurídicos que inciden en el Programa de Educación y Trabajo y que hacen pensar en modificaciones en su concepción y ejecución.

Lo planteado es pertinente, por cuanto se trata de un programa que busca fundamentalmente la formación de individuos partiendo de una visión Humanista Social que contempla al hombre como centro de su accionar; toma en consideración tanto los beneficiarios directos del programa, es decir, las personas con discapacidad como a quienes se encuentran en el contexto de los mismos: su familia, su escuela, su trabajo, su comunidad. Es por ello que uno de sus objetivos es la transformación de la sociedad en relación a las actitudes hacia las personas con discapacidad en todos los entornos (familiar, escolar, comunitario) en los que éste se encuentre. Los resultados de esta investigación serán dados a conocer a todos los partícipes del proceso educativo dentro de la institución, con el fin de lograr una toma de decisiones que contribuyan a mejorar y potenciar el proceso de integración laboral y social de las personas con discapacidad que asisten al taller.

Adicionalmente las investigadoras buscan propiciar una reflexión en cuanto a los logros y la trascendencia de la aplicación de la Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo, en quienes participan de una manera directa y/o indirecta en la aplicación y ejecución del mismo en el TEL "Dora Burgueño", con el objetivo de promover nuevas visiones que se traduzcan en un mayor logro de objetivos en el taller en función de la política nacional y en una práctica educativa y social coherente con los mismos.

3. Objetivos de Investigación.

3.1 Objetivo General.

Determinar la pertinencia, logros y trascendencia del Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño”, con relación al Programa de Educación y Trabajo que se implementa en el marco de la Política de Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales.

3.2 Objetivos Específicos.

- Establecer la pertinencia entre la Conceptualización y Política de Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo y el Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC)
- Determinar la pertinencia interna del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) del Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño”.
- Determinar logros y trascendencia del Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño” a partir de la percepción de sus actores.

4. Alcances y Limitaciones.

La investigación se fundamenta en la necesidad de evaluar la pertinencia, los logros y la trascendencia de la Conceptualización y Política de Atención a la Población con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo, dentro del TEL “Dora Burgueño”. Ello con el objetivo como ya se mencionó de contribuir si fuera necesario a plantear nuevas alternativas para la atención educativa integral de la población con discapacidad en dicha institución. Es una evaluación primordialmente formativa pues se dirige a la valoración de los procesos en cuanto a su pertinencia y logros; así pues se analizará el logro de objetivos y la trascendencia del programa, para luego, si es necesario proponer los correctivos necesarios. Los procedimientos a utilizar serán el Grupo de

Discusión, la Entrevista en Profundidad y la Indagación Documental. Luego de obtenidas las respuestas de todos los entrevistados, se prepararán los datos y se analizarán en función del logro de los objetivos que se plantea el programa.

Adicionalmente y como elemento enriquecedor, se busca propiciar en el personal docente, administrativo y directivo una reflexión teórica en cuanto a su práctica diaria dentro de la institución, con el fin de que abandonen su estado permanente de certeza, su modo de ver las novedades, las rupturas y abrirse, entregarse a la curiosidad, al por qué de las cosas, a la investigación; ésta es la manera de enriquecer su praxis y generar logros más sentidos y sistemáticos.

Cabe mencionar dos factores que incidieron en la metodología y originaron modificaciones en la misma: por una parte al enfrentarnos a los grupos de discusión y entrevistados, nos encontramos con que muchos desconocían elementos fundamentales de la Conceptualización y Política de Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo, por lo que se tuvo que realizar introducciones y explicaciones del documento, previo a los planteamientos de la investigación. En otro sentido la poca respuesta de los padres y empleadores a las convocatorias también influyó, teniendo que modificar el instrumento de discusión de grupo de los padres a una entrevista en profundidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.

1. Antecedentes de la Investigación.

Huamaro, J. (2005), en su tesis titulada “Evaluación del Programa Empleo con Soporte “Creando independencia” aplicado por ASODECO en la integración socio-laboral de jóvenes y adultos con dificultad de aprendizaje”, plantea la necesidad de implementar este tipo de programas en una población con alteraciones que dificultan su aprendizaje. Es por ello, que expresa la necesidad de evaluar la efectividad del programa empleo con soporte “Creando Independencia”, implementando para ello un diseño de investigación evaluativo de tipo campo, con carácter descriptivo.

La población, objeto de estudio, estuvo constituida por los trabajadores con N.E.E., los supervisores y compañeros de trabajo y el equipo técnico del programa “creando Independencia”. La muestra seleccionada fue de tipo intencional sesgado, quedando conformada por; ocho (8) trabajadores con dificultad de aprendizaje beneficiados con el programa; ocho (8) supervisores y compañeros de trabajo por ser con quienes el trabajador comparte de forma directa; y cinco (5) personas del equipo técnico que supervisa y coordina a través del programa el seguimiento laboral del trabajador. Como instrumentos se utilizaron tres (3) cuestionarios, dirigidos a cada estrato de la muestra, estructurado con preguntas abiertas y cerradas, aplicados a través de la entrevista personal”.

Las conclusiones obtenidas permitieron establecer que el entrenamiento impartido de forma sistemática, individual y grupal dentro de los talleres de formación laboral y trabajos productivos, hace posible que los trabajadores con dificultades de aprendizaje desarrollen destrezas socio-laborales y conductas adaptativas, permitiéndoles desenvolverse adecuadamente en la comunidad y en el trabajo. Con respecto a la integración socio-laboral, se comprobó que la

supervisión y seguimiento que ejecuta el equipo técnico del programa es un factor de vital importancia dentro del proceso, así lo aseveran los empresarios de las numerosas empresas entrevistadas. Al mismo tiempo, se reconocen las potencialidades del trabajador con dificultad de aprendizaje en el cumplimiento de su desempeño laboral.

Ésta investigación es significativa pues con sus resultados se evidencia por una parte, que luego de una atención educativa integral en la que se consideren las características particulares del educando, éste se apropiará de los aprendizajes necesarios para el logro de los objetivos planteados en el programa educativo; así mismo, y dentro del proceso de formación laboral, certifica la importancia del seguimiento y supervisión durante el proceso inicial de integración para dar las orientaciones pertinentes tanto a los participantes como a los empleadores y compañeros de trabajo.

Cusati y Sayegh (2003), Universidad Central de Venezuela, realizaron su trabajo especial de grado para optar al título de sociólogo sobre “La Integración Laboral del joven con Retardo Mental participantes en la Asociación de Educación Complementaria Venezolana (ASODECO) en el marco de la Sociología de la discapacidad (estudio de caso); bajo la técnica de la entrevista semi-dirigida, fue sometido a validación por intermedio de un juico de expertos, es decir, los ítems que la conformaron fueron evaluados minuciosamente por tres especialistas a saber dos profesionales en el área de Educación Especial-Integración y un profesor de metodología de la investigación.

En conclusión, se determinó que es necesario incrementar las estrategias de sensibilización con el objetivo de promover en cualquier empresa de la comunidad la inserción laboral de las personas con discapacidad, a fin de lograr ampliar las oportunidades laborales competitivas y que obtengan la mayor cantidad de información sobre el desenvolvimiento social y laboral de estos trabajadores, el derecho que tienen a optar a un trabajo productivo con todos los beneficios que implica y por lo tanto dignificar sus condiciones de vida.

Es significativo éste estudio pues evidenció de forma palpable lo importante de llevar a cabo dentro de la comunidad laboral en la cual se va a integrar a una persona con discapacidad, un proceso de sensibilización y conocimiento de la realidad de éstas personas, para así garantizar la comprensión y mayor apertura hacia ellos.

Alayón Gómez, J. (2006), en su tesis “La inserción Laboral de las personas con discapacidad en el marco de la formación de talento humano caso (CONAPI)”, plantea como estudio de la investigación el proceso histórico en cuanto a la inserción laboral de las personas con discapacidad, cómo se da el funcionamiento y las políticas de la Institución CONAPI y qué relación tienen las características y particularidades de los las personas con discapacidad, con el campo laboral. El diseño de la investigación fue de campo con apoyo documental, el cual tuvo como propósito estudiar o analizar el proceso de inserción laboral. La población que se estudió estuvo constituida por 66 personas en las diversas áreas administrativas.

Se tomó en cuenta, para dicha investigación, una muestra no probabilística para la comprobación y veracidad de los datos, del total de la población 19 con discapacidad y 2 personas sin discapacidad en el área de recursos humanos. Como instrumento de recolección se utilizaron el cuestionario y la entrevista, lo cual arrojó como resultado de la investigación que las políticas de la institución presentan debilidades en cuanto a un entrenamiento previo para incorporar a las personas con discapacidad al medio de trabajo. Sin embargo, en esta Institución existen condiciones de igualdad y se ha dado una apertura en su organización para la inserción laboral de los mismos.

Este estudio es particularmente significativo pues se refiere a un estudio relacionado con el CONAPI (Comisión Nacional para la Persona con Incapacidad, actual CONAPDIS) en el cual se evidenciaron fallas en las políticas de integración laboral; dichas fallas se relacionaron específicamente con el entrenamiento previo que recibía la población.

2. Bases Teóricas.

2.1. Sistema Educativo Venezolano.

El Sistema Educativo Venezolano constituye el esqueleto que sustenta la administración y organización de todo el aparato educativo del Estado. Este aspecto se fundamenta en el artículo 102 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en el artículo 5 de la Ley Orgánica de Educación, ello constituye la base jurídica del Estado-Docente, concepción educativa que da soporte al proyecto social de desarrollo de la democracia participativa y protagónica, para lo cual la educación constituye el instrumento fundamental de concreción de los objetivos planteados por ambos instrumentos legales y que se sintetizan en la Constitución de la nueva República.

En el 2007, se hace efectivo el Sistema Educativo Bolivariano, a partir de la presentación de la propuesta curricular que busca materializar las condiciones de la sociedad venezolana, para la consecución del modelo de Estado plasmado en la Constitución.

Todo ello, propone una nueva estructura del Sistema Educativo cuyos pilares son:

1. Aprender a crear.
2. Aprender a convivir y participar.
3. Aprender a valorar.
4. Aprender a reflexionar

Basados en los preceptos filosóficos, políticos y sociales de Simón Rodríguez, Simón Bolívar, José Martí y Paulo Freire, parte de la idea de que la educación es un proceso social que se crea en colectivo y emerge de las raíces de cada pueblo y considerando que la educación debe estar centrada en lo humano y no en lo administrativo; la Educación Bolivariana ha equilibrado con los cambios que se han introducido hasta el presente la atención de manera integral a la población desde la más temprana edad (el

nacimiento), hasta la tercera edad en la cual las personas no dejan de ser productivas a nivel intelectual, académico y afectivo.

La Propuesta modifica la estructura en subsistemas, en lugar de los niveles del sistema tradicional, buscando otorgarle una configuración sistémica al Modelo Educativo. Así se tienen los siguientes subsistemas:

1. Subsistema de Educación Básica:

1.1. Nivel de Educación Inicial:

1.1.1. Etapa de Maternal. (población entre 0 y tres años)

1.1.2. Etapa de Preescolar. (población entre tres y seis años)

1.2. Nivel de Educación Primaria. (población de 6 a 12 años aproximadamente).

1.3. Nivel de Educación Media.

1.3.1. Educación Media General (duración de 5 años.).

1.3.2. Educación Media Técnica (duración de 6 años.).

2. Subsistema de Educación Universitaria.

2.1. Nivel de Pregrado.

2.2. Nivel de Postgrado.

1. Subsistema de Educación Básica:

1.1. Nivel de Educación Inicial Bolivariana: Proyecto Simoncito. Etapa de Maternal (población entre 0 y tres años) y Etapa de Preescolar (población entre tres y seis años). La concepción de educación inicial abarca la fase maternal de cero a tres años y la fase preescolar de tres a seis años. Orienta sus acciones con la participación conjunta de la escuela, la familia y la comunidad a través de estrategias convencionales y no convencionales. Se conforman redes sociales e interinstitucionales para garantizar el ingreso al primer grado de Educación Básica en igualdad de condiciones y atenderlos de manera integral. El proyecto se fundamenta en el proceso de formación y desarrollo socio-cultural de los niños y niñas de cero a seis años desarrollando sus potencialidades físicas, cognitivas, lingüísticas, afectivas y psicomotrices; forma en competencias de aprendizaje, habilidades y destrezas, para garantizar igualdad de oportunidades.

1.2. Nivel de Educación Primaria (población de 6 a 12 años aproximadamente). Orientada a subsanar las limitaciones de la educación preescolar y de la primera y segunda etapa de educación básica. Conformar un espacio de promoción de la justicia social, garantizando el derecho a todos los niños, niñas y adolescentes a una educación integral con índices óptimos de permanencia, prosecución y culminación de los requerimientos académicos en los períodos escolares establecidos; a la vez que satisface las necesidades de alimentación y de atención preventiva de la salud. Para ello se desarrollan acciones intersectoriales con la familia e instituciones del área de las ciencias, las artes y el deporte. Se plantea la nueva escuela venezolana para la educación bolivariana, la cual promueve una práctica pedagógica abierta, reflexiva y constructiva. En ese sentido, se conforma un escenario donde todos los miembros de la comunidad educativa, incluyendo a los alumnos, elaboran el Proyecto Pedagógico de Aula, a partir del Conocer, el Saber, el hacer y el convivir.

1.3. Nivel de Educación Media que abarca dos (2) opciones: la Educación Media General (duración de 5 años) y la Educación Media Técnica (duración de 6 años); la primera opción dirigida a atender integralmente a la población adolescente y la juventud temprana; sus objetivos son garantizar el acceso, permanencia y prosecución de ésta población en el sistema educativo. Extiende la cobertura de la matrícula, con énfasis en la educación del adolescente y joven entre los doce y los dieciocho años. Articula el Liceo Bolivariano con el sistema de producción de bienes y servicios, a través de elaboración de proyectos educativos productivos y sustentables con pertinencia socio-cultural. La segunda opción corresponde a las Escuelas Técnicas Robinsonianas; su objetivo fundamental es la diversificación de la educación del joven y la joven, con incidencia en el sector productivo y con prioridad en el desarrollo de las escuelas granjas y escuelas técnicas, comerciales, industriales y agropecuarias. Implica la refundación de las Escuelas Técnicas en Venezuela. El alcance de este proyecto se fundamenta en el compromiso de la formación integral de los

jóvenes y adultos para afrontar el trabajo productivo y el desarrollo autónomo del país.

2.- Subsistema de Educación Universitaria. Cuyos procedimientos, duración, certificados y otros asuntos relacionados se establecen en la Ley Especial de Universidades. Comprende los niveles de Pregrado y Postgrado.

Así mismo, abarca la educación de jóvenes, adultos y adultas en las Misiones. Se busca atender a la población de dieciocho años y más no incorporados a otro subsistema. Su objetivo fundamental es la formación educativa integral a través de la adquisición de conocimientos científicos y tecnológicos; así como de habilidades, destrezas y valores que desarrollen su conciencia social y participación activa en la construcción de la nueva sociedad. Las misiones educativas en específico son: Misión Robinsón I, Misión Robinsón II, Misión Ribas, Misión Sucre, Misión Ciencia, Misión Cultura y Misión Che Guevara.

Se establecen las Modalidades como variantes del Sistema Educativo Regular con el objetivo de garantizar el derecho a la educación de las personas con unas condiciones y características específicas y diferenciadas. Entre las diferentes modalidades se mencionan: la educación en frontera, la educación rural, la educación para las artes, la educación militar, la educación intercultural, la educación intercultural bilingüe, la educación especial y otras.

2.2. Modalidad de Educación Especial.

La Educación Especial es una variante dentro del Sistema Educativo Venezolano, que se inscribe en los mismos principios y fines de la educación en general, y su política se sustenta en un Modelo de Atención Educativa Integral, desde un enfoque Humanista Social. La Modalidad de Educación Especial garantiza el derecho social a la educación de los niños, niñas, jóvenes y adultos con Necesidades Educativas Especiales.

El Modelo de Atención Educativa Integral es fundamentado en tres visiones, según refiere Parra, N. (2003): Visión Holística, bio-psico-social; Visión

Socio-histórica-cultural y Visión Sistémica-interdisciplinaria. Dentro de esta perspectiva la persona es considerada un ser integral con potencialidades y condiciones que la diferencian, la contextualizan histórica y culturalmente, lo que requiere de un abordaje integral sustentado en referentes especializados desde diferentes campos profesionales, que diversifiquen su atención.

Los principios que rigen la Educación Especial en Venezuela son los mismos principios que sustentan la educación en general: Democratización, Normalización, Modernización e Integración Social según la Conceptualización y Política de la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo. Dichos principios datan de la Constitución Nacional de 1961 y son mantenidos y ampliados en la Constitución Bolivariana de Venezuela en la que la Democratización, la Modernización y la Integración Social garantizan el derecho de todas las personas a convivir de manera efectiva y en igualdad de condiciones a nivel familiar, escolar, laboral y social. De este modo, en sus artículos 79, 81, 102 y 103, se establece el carácter democrático, gratuito y obligatorio de la educación, así como la obligación del Estado a brindar capacitación a los jóvenes y las jóvenes para la obtención de un primer empleo.

De igual forma queda proclamado el derecho a “una educación integral de calidad “...en igualdad de condiciones y oportunidades...” para todos los venezolanos (Artículo 103). Así, “...la Ley garantiza igual atención a las personas con necesidades educativas especiales o con discapacidad...”, según lo dispuesto en el artículo 81 en cuanto a que “...Toda persona con discapacidad o necesidades educativas especiales tiene derecho al ejercicio pleno de su personalidad y de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria”.

Desde esta perspectiva, y como lo explica Pérez, I. (1997), se entiende que la educación es políticamente un derecho social y colectivo de todos los venezolanos y constituye “...un proceso integral, permanente, continuo y sistemático de formación de ciudadanos aptos para la democracia...”. Es así como la Educación Especial como Modalidad del Sistema Educativo Venezolano constituye una variante escolar, cuyo objetivo principal es la atención de los

niños, niñas, jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales; para ello se establecen 4 programas de apoyo, estos son: Prevención y Atención Integral Temprana, Lenguaje, Educación y Trabajo e Integración Social. A continuación se explica cada uno de ellos:

- Prevención y Atención Integral Temprana: este programa atiende a los niños y niñas entre 0 y 6 años junto con sus familias y la comunidad. Coordina planes y programas intersectoriales que garanticen su atención con una orientación educativa, tomando en cuenta las características bio-psico-sociales del educando.
- Lenguaje: programa que incentiva el desarrollo de competencias en la comunicación, el lenguaje, la lengua materna y sus componentes.
- Educación y Trabajo: principio y programa que transversaliza la atención educativa integral de los niños, niñas, adolescentes y adultos con necesidades educativas especiales, plantea el valor social del trabajo, la orientación vocacional y garantiza el acceso a la educación y el trabajo como derecho social de todo ciudadano.
- Integración Social: E programa busca garantizar el derecho social de las personas con necesidades educativas especiales a acceder a todos los sectores y ámbitos de la sociedad en igualdad de condiciones y oportunidades.

La Educación Especial implica un continuo humano por lo que debe garantizar la atención educativa integral desde el nacimiento o desde el momento en que se detecte la situación de riesgo o la necesidad educativa especial hasta lograr su integración social en el ámbito familiar, escolar (en el ámbito de la escuela o servicio de Educación Especial o integrado a la escuela regular) y/o socio-laboral. Entre las áreas atendidas se encuentran:

- Niños, jóvenes y adultos con menor compromiso cognitivo.

- Niños, jóvenes y adultos con mayor compromiso cognitivo.
- Niños, jóvenes y adultos con parálisis cerebral y cuadro de RM asociado.
- Niños, jóvenes con dificultades en el aprendizaje.
- Niños, jóvenes y adultos con deficiencias sensoriales (dificultades visuales y auditivas)
- Niños, jóvenes y adultos con autismo.

Las líneas estratégicas de acción de la Modalidad para operacionalizar el Modelo de Atención Educativa Integral, se dirigen en dos direcciones o líneas estratégicas:

- a) Atención Educativa Integral de las personas con necesidades educativas especiales dentro de la Modalidad de Educación Especial.
- b) La integración escolar de las personas con necesidades educativas especiales en niveles y otras modalidades del sistema educativo venezolano.

La administración de la Política de Educación Especial se realiza a través de tres (3) ejes de articulación, que promueven la participación social y protagónica de los diferentes entes responsables en garantizar la atención educativa integral de las personas con necesidades educativas especiales:

1. Intramodalidad: línea de articulación que implica la coordinación política, programática y operativa entre los planteles (matrícula fija) y servicios (matrícula flotante) de Educación Especial, para garantizar el continuo educativo dentro de las diferentes instituciones.
2. Intrasectorialidad: línea de acción que implica la articulación entre la Modalidad de Educación Especial y las políticas, programas y proyectos estratégicos de los Niveles y otras Modalidades del Sistema Educativo en las diferentes instancias.

3. Intersectorial: línea para la administración de la política de Educación Especial en la instancia nacional y en contextos descentralizados que implica la coordinación entre el sector gubernamental y no gubernamental (educación, trabajo, salud, entre otros) y la sociedad para la planificación y ejecución de programas integrales dirigidos a niños, niñas, jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales.

2.2.1. Programa de Educación y Trabajo.

Las metas del Programa de Educación y Trabajo son "...mejorar la calidad de vida y el desarrollo del ser humano y del colectivo...", como lo indica en su introducción la Conceptualización y Política de la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo, (1997) desde una visión "...Humanista Social bajo la conceptualización de Educación y Trabajo como proceso inclusivo, planteando la reorientación Político Conceptual, la caracterización del Educando, la caracterización del Modelo de Atención y las Líneas Estratégicas de Acción..." (Ibíd. P.16). La operatividad de la política de capacitación e integración, se ha logrado a través de los Talleres de Educación Laboral, donde se ofrecen diferentes especialidades ocupacionales, en función de sus intereses, aptitudes y de las demandas del mercado local de trabajo.

El programa está dirigido a toda la población con necesidades educativas especiales del país, de manera permanente y sistemática, a lo largo de toda la atención dentro de la Modalidad de Educación Especial. Bajo esta perspectiva se percibe una visión longitudinal que implica su aplicación y operacionalización desde el Centro de Desarrollo Infantil hasta el Taller de Educación Laboral.

El Programa de Educación y Trabajo, se aplica en las diferentes áreas de atención y los diferentes programas de apoyo de la Modalidad, atendiendo paralelamente a los requerimientos de los diferentes niveles y modalidades del Sistema Educativo venezolano. En cada una de las situaciones se realizan las Adaptaciones Curriculares necesarias. Dichas adaptaciones consisten en el diseño de estrategias y métodos didácticos, cambios en la organización escolar,

creación de espacios potenciadores de aprendizajes, en atención a las particularidades de cada persona con necesidades educativas especiales para garantizar su ingreso, prosecución y culminación en el contexto educativo; aspectos contemplados en la Resolución 2005 del Ministerio de Educación (1996).

Las Áreas de Atención que responden a la caracterización de la población y los planteles en los cuales se atienden son:

Cuadro 1

Áreas de atención y planteles

AREAS DE ATENCIÓN	PLANTEL
Retardo Mental	Instituto de Educación Especial de Retardo Mental (I.E.E.)
Deficiencias Auditivas	Unidad Educativa Especial de Deficiencias Auditivas (U.E.E.)
Deficiencias Visuales	Unidad Educativa Especial de Deficiencias Visuales (U.E.E.)
Impedimentos Físicos	Unidad Educativa Especial de Impedimentos Físicos (U.E.E.)
Dificultades del Aprendizaje	Aulas Integradas (A.I.) Unidad Psicoeducativa (U.P.E.) Centro de Dificultades de Aprendizaje (C.E.N.D.A.)
Talento	-----
Autismo	Centro de Atención Integral a la Persona con Autismo (C.A.I.P.A.)

Tomado de ¿Qué es la Modalidad de Educación Especial? Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Viceministerio de Asuntos Educativos, Dirección de Educación Especial. (s/f)

Los Programas de Apoyo enmarcados en los principios de Democratización, Normalización, Modernización e Integración Social son:

Cuadro 2

Programas de Apoyo y Servicios

PROGRAMAS DE APOYO	SERVICIOS
Prevención y Atención Integral Temprana	Centro de Desarrollo Infantil (C.D.I.)
Lenguaje	Centro de Rehabilitación del Lenguaje(C.R.L.)
Educación y Trabajo	Taller de Educación Laboral (T.E.L.)
Integración Social	Equipo de Integración Social (E.I.S.)

Tomado de ¿Qué es la Modalidad de Educación Especial? Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Viceministerio de Asuntos Educativos, Dirección de Educación Especial. (s/f)

2.2.2. Talleres de Educación Laboral.

Los servicios en los cuales se le da operatividad al Programa de Educación y Trabajo son los Talleres de Educación Laboral. Ésta operatividad es instrumentada a través del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC), mediante los cuales se concretan los procesos de reflexión sobre la práctica del Programa Educación y Trabajo, visualizándose la adecuación de los contenidos de enseñanzas, donde se desarrollan experiencias significativas y actividades didácticas que responden a una concepción constructiva del aprendizaje y la intervención pedagógica. La planificación de los Proyectos de Construcción del Saber (PCS) se caracterizan por ser dinámicos, prácticos, flexible, abiertos, implementándose adaptaciones curriculares que se operacionalizan a través de los medios instruccionales o proyectos pedagógicos, incluyendo la formación y capacitación laboral, ofreciéndoles a los jóvenes a partir de 15 años aprender a trabajar, desempeñándose en diferentes áreas.

Las líneas estratégicas de acción de los talleres para operacionalizar el Modelo de Atención Educativo, implica dos vertientes al igual que la Conceptualización y Política:

a) En primer lugar la atención que se brinda en los planteles y servicios de la modalidad a la población con Necesidades Educativas Especiales desde la niñez hasta la etapa adulta:

b) En segundo lugar se refiere a la atención que se brinda a los educandos con necesidades educativas especiales en los niveles y modalidades del Sistema Educativo.

De acuerdo a estas líneas estratégicas de acción Intra e Intersectorial, se plantean otras alternativas tanto para la escolaridad como para la capacitación laboral y formación profesional:

- En cuanto a la escolaridad, el joven o adulto para su iniciación, prosecución y culminación escolar puede ser referido a centros de la Modalidad de Educación de Adultos (la cual se mantiene en la ley actual).
- En cuanto a la capacitación laboral y formación profesional: el joven o adulto puede ser remitido a los Centros de Arte y Oficios de la Modalidad de Educación de Adultos, a los Centros de Formación del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (antiguo INCE) actual INCES (Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista) u otros programas de Capacitación que desarrollen otras organizaciones existentes en la comunidad. Esta atención puede ser dada en los centros de capacitación de INCES o Educación de Adultos, o en los planteles y servicios de Educación Especial dando apertura a la participación de padres o representantes y personas de la comunidad.
- La microempresa también es tomada como una alternativa laboral para la población con necesidades educativas especiales. Los planteles y servicios pueden elaborar proyectos de microempresa y empresas familiares con asesoramiento técnico del INCES, para que posteriormente funcionen como pequeñas empresas independientes y/o familiares.

Para el desarrollo de tales alternativas se firmó en el año 1997 un convenio con el INCE para la integración de los jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales a los programas regulares de esa institución.

Todo esto se realiza a través de los ejes de articulación intramodalidad, intrasectorial e intersectorial ya explicados, que incentivan la participación social de diferentes entes involucrados en la atención integral de las personas con discapacidad.

El perfil del joven y/o adulto con necesidades educativas especiales que egresa de los Talleres de Educación Laboral, debe contemplar aspectos instrumentales, sociales y de personalidad, de la ocupación u oficio en la que se formó, para así garantizarle una calidad de vida.

Dentro de este contexto, en el presente trabajo, se evaluó la aplicación de la Conceptualización y Política de la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo, en un Taller de Educación Laboral.

2.2.3. Proyecto Educativo Integral Comunitario. (PEIC)

La planificación de la enseñanza es un proceso relevante dentro de cualquier Sistema Educativo, ya que obliga a tomar en cuenta las políticas educativas que el Estado establece dentro de cada plan de la nación en pro de una educación de calidad.

De allí, que el Sistema Educativo asuma dicha gestión de forma dinámica y flexible para organizar todos los elementos del proceso de enseñanza-aprendizaje, bajo la premisa de una planificación por proyectos en dónde se dé cabida a la expresión de la política educativa de cada escuela como un proceso continuo en el cual interactúan todos los miembros que conforma la organización escolar.

De esta manera, en la década de los noventa, en el marco de las prioridades establecidas en el Plan de Acción del Ministerio de Educación, se estableció como proyecto el fortalecimiento de la gestión de las escuelas venezolanas, bajo un programa de formación y seguimiento para incidir sobre aquellos factores que han sido identificados como los más influyentes en el mejoramiento de la acción de las organizaciones educativas. Dicho programa fue llamado Proyecto Pedagógico de Plantel.

Los Proyectos Pedagógicos de Plantel, se fundamentaron en un plan combinado que involucraba en la práctica educativa, las características e intereses de quienes la conforman y de la localidad a la cual pertenece la

institución; de manera de construir en colectivo los logros que se querían alcanzar en un periodo determinado.

De esta forma de organización de la planificación educativa, surge el Proyecto Educativo Integral Comunitario, como una gestión compartida de la comunidad escolar para la transformación curricular.

Dicho proyecto define las estrategias de gestión escolar, integrando los principios pedagógicos, políticos, socio-culturales y comunitarios, enmarcado en la investigación del contexto que permite planear la labor pedagógica-curricular de cada institución educativa y su vinculación con la comunidad; a partir de un plan de acción que promueva la formación de educandos integrales, la creatividad, innovación, corresponsabilidad, implemento de las TIC's y conciencia ambientalista, entre otros.

Para su organización, el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007), en su propuesta sobre Planificación Educativa en el Sistema Educativo Bolivariano, recomienda cuatro fases, en donde todas las personas que hacen vida en la escuela y en la comunidad participan en su construcción. Entre ellos se encuentran los docentes, estudiantes, personal directivo, administrativo y obrero, los vecinos, las organizaciones comunitarias, los consejos comunales y cualquier otro integrante de la comunidad educativa.

La primera fase a realizar es la de diagnóstico situacional durante la cual se determinan las debilidades y dificultades a vencer, las amenazas, oportunidades, fortalezas y los logros y avances que se han propuesto. Para ello se puede recurrir a instrumentos como la matriz FODA, entrevistas, cuestionarios, sociogramas, o cualquier otro que permita la recopilación y sistematización de la información.

Una vez finalizada esta fase, se procede a contextualizar las finalidades de la escuela teniendo como base el Currículo Nacional Bolivariano. Así se define la misión y la visión del Proyecto Educativo Integral Comunitario (nombrado PEIC en lo sucesivo). Posteriormente, en una tercera fase se establece y desarrolla el Plan de Acción el cual se plantea a partir de la

situación diagnosticada generando metas, actividades, tareas, responsables, recursos y tiempo de ejecución. Finalmente, se da lugar a la última fase que es la ejecución, en donde comienzan a producirse las acciones y también se va precisando los espacios para la revisión de los logros, analizar las dificultades y reorientar las acciones en caso que sea necesario.

Por lo tanto, para evaluar las acciones propuestas en el PEIC se deben establecer indicadores a objeto de evaluar el impacto. Para el diagnóstico situacional el Ministerio del Poder Popular para la Educación sugiere realizar un proceso de recolección de datos utilizando distintos instrumentos, con la finalidad de conocer los aspectos más relevantes (características, intereses y necesidades) de los miembros que conforman la organización escolar por grupos: estudiantes; personal docente, directivo administrativo, obrero; comunidad e institución.

2.2.4. Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño”

2.2.4.1. Antecedentes Históricos.

El Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño”, es una Unidad Operativa dependiente del Ministerio del Poder Popular para la Educación. En el mes de marzo de 1969, el Ministerio de Educación crea el primer instituto de Educación Especial con la finalidad de prestar atención a niños con Retardo Mental. Para ésta época el instituto contaba con un personal asesorado por la profesora de nacionalidad uruguaya Dora Burgueño, quien tenía gran experiencia en el manejo de este tipo de instituciones y gran trayectoria en el área de la educación especial. Para el año escolar 1976-1977, el personal de la institución, decidió que el centro llevara el nombre de tan insigne profesora en agradecimiento a todo su apoyo. El Taller Protegido “Dora Burgueño” inicia sus actividades en el año escolar 1976 -1977, y su objetivo principal era proporcionar empleo protegido a los jóvenes y adultos con severas necesidades educativas especiales.

Para el año escolar 1984-1985, se crea un nuevo modelo organizativo que permitía garantizar en forma más efectiva la continuidad y culminación del proceso de formación profesional de las personas con necesidades educativas especiales. Esto origina el cambio de nombre de Taller Protegido a Taller de Educación Laboral.

En ésta oportunidad se le ofrecía a los jóvenes las siguientes especialidades ocupacionales: Artesanía, Artes Gráficas, Carpintería y Serigrafía.

En el año 1991 se implementaron acciones concretas en la actualización de una línea de producción, observándose que existía una posibilidad real de empleo protegido y/o competitivo.

En la actualidad se les ofrece a los jóvenes con necesidades educativas especiales una formación educativa y laboral en el área de: encuadernación y artes gráficas, tomando en cuenta las características, potencialidades y limitaciones del participante, las cuales son analizadas a través de la evaluación inicial realizada por un equipo de profesionales (maestros especialistas, psicólogo, trabajador social, instructor y terapeutas ocupacionales) el cual dará la pauta para su ubicación en un determinado espacio de capacitación, adaptándose estrategias de producción en serie, para así alcanzar una eficiencia óptima en los puestos de trabajo fundamentada en el principio Educación – Trabajo. Los jóvenes y adultos que asisten a la institución se benefician de experiencias significativas de aprendizaje y vivencias recreativas, deportivas, culturales y artísticas que apunten a su formación educativa y capacitación laboral.

2.2.4.2. Objetivos de la Institución.

- Capacitar al individuo con necesidades especiales para alcanzar la realización de sí mismo, posibilitando su integración y participación en las actividades de la sociedad donde se desenvuelve.

- Lograr al máximo de la evolución psico-educativa del individuo apoyándose más en sus posibilidades que en sus limitaciones.
- Preparar al sujeto con necesidades especiales para la independencia personal, la comunicación, la socialización y el trabajo.
- Difundir la labor que realiza el T.E.L. Dora Burgueño con el fin de ampliar los convenios institucionales ya adquiridos y abrir nuevos campos.
- Elaborar perfiles laborales de cada uno de los jóvenes con la finalidad de ser integrados al campo laboral a mediano plazo.
- Realizar seguimiento del desempeño de los jóvenes en sus puestos de trabajo productivo fuera de la institución hasta que logren su autonomía.
- Determinar funciones y estrategias de trabajo de cada uno de los miembros del personal con el fin de promover la integración laboral.
- Efectuar reuniones periódicas con los padres y/o representantes para conocer sus expectativas y la manera de apoyar el proceso de forma efectiva.

2.2.4.3. Políticas Institucionales.

Tienen que ver con las normas que permiten el funcionamiento de la institución. Según Mintzberg, H., Brian, J. y Voyer, J. (1997:7) la definen como:

Reglas o guías que expresan los límites dentro de los que debe ocurrir la acción. Estas reglas muchas veces toman las formas de decisiones de contingencia para resolver los conflictos que existen y se relacionan entre los objetivos específicos (...) al igual que lo que pretenden los objetivos, las políticas existen en una jerarquía y en todos los niveles de la organización.

Como operación básica del elemento organización y como complemento de la estructuración, la sistematización establece normas que permiten el funcionamiento de las actividades que conforman el quehacer educativo,

haciéndolo más eficiente y evitando así la pérdida de tiempo y el uso inadecuado de recursos materiales, además de permitir el desempeño del personal adscrito a la institución.

Sistematizar es establecer normas que precisen las funciones, y así evitar improvisación en la operacionalización de la gestión. Esta operación es el complemento del proceso de estructuración, ya que a través de ella se señala la forma como deben realizarse ese conjunto de actividades y labores que se han precisado en la estructura; esta organización sistematiza ese conjunto de actividades que toda organización realiza haciéndola más eficiente y más productiva. (Melinkoff, 1990).

Todos los autores coinciden en la necesidad de establecer en toda institución pública o privada reglas, normas, procedimientos y funciones en cada una de las unidades orgánicas que conforman su estructura. Para poder coordinar racional y sistemáticamente los recursos y actividades a desarrollar. Se puede entender que la gestión de cada organismo entonces, dependerá de la autonomía del centro.

En busca de dinamizar, y focalizar las energías dispersas y conseguir los objetivos planteados, existen las Normas de Convivencia. Las Normas de Convivencia del TEL Dora Burgueño fueron aprobadas por el Distrito Escolar nº 6. Para su realización se nombró una comisión de: (dos (2) psicopedagogas, una (1) psicóloga, una (1) trabajadora social y una (1) subdirectora. Se consultó toda la normativa jurídica del Sistema Educativo Venezolano; documentos como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Art. 2, 62, 102, 103, 104, 105, 106 y preámbulo), Ley Orgánica del Ejercicio de Educación 2009 y su Reglamento, Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, entre otros. Posteriormente se realizó un Consejo Docente Extraordinario para discutir el borrador; se realizaron algunas correcciones que el personal consideró pertinente y luego las normas fueron

entregadas en el Distrito Escolar número 6, en donde fueron aprobadas en el año escolar 2011-2012.

Se contemplan en dichas normas aspectos relativos a los objetivos, fines y domicilio del taller y a los deberes y derechos de los integrantes de la institución (participantes, personal docente y auxiliar, personal obrero y administrativo, padres, madres, representantes o responsables), entre otros aspectos importantes.

2.2.4.4. Fines de la Institución.

Misión Institucional.

Para el TEL “Dora Burgueño” es muy importante tener claro y bien definido, lo que ellos como institución definieron como misión y visión. A continuación se describen la misión y la visión.

Para Marín, J y Gorety, M. (2006), la misión institucional “es la formulación explícita de los propósitos de la organización o de un área funcional, así como la identificación de sus tareas y los actores participantes en el logro de los objetivos de la organización”. (Curso/taller Proyectos Educativos: una nueva forma de abordar la realidad escolar).

Según estos autores, se observa que los aspectos abordados en la misión pueden abarcar los aspectos operativos y estructurales de la organización; de igual manera hablan sobre la importancia de explicar las funciones de cada miembro para el logro de los objetivos propuestos.

En sí la misión del Taller Laboral “Dora Burgueño” es:

Atender y orientar a los jóvenes y adultos con discapacidad cognitiva, las opciones de formación laboral, académica, social e integral para su autonomía y desarrollo de sus potencialidades, con el objetivo de alcanzar su futura inclusión laboral, fortaleciendo su salud física y mental, a través de adaptaciones curriculares en el proceso de aprendizaje, teniendo presente el aspecto bio-psico-social, para

mejorar su calidad de vida y lograr una formación desde el punto de vista holístico, satisfaciendo las necesidades del ser humano dentro de una sociedad dinámica y cambiante (Taller de Educación Laboral Dora Burgueño, 2009. Proyecto Educativo Integral Comunitario: La Comunidad como Integradora de la Formación de los Jóvenes y Adultos con Discapacidad Cognitiva en el campo laboral. Caracas.)

También Marín, J. y Gorety, M. (2006), sugieren algunas características para la elaboración de la misión de una institución escolar:

- a) Estar orientada al interior.
- b) Estar orientada al exterior.
- c) Orientada al futuro.
- d) Debe tener credibilidad.

Al someter a estudio la misión del TEL. “Dora Burgueño”, bajo los criterios mencionados, se encuentra que está orientada al interior pues su función está fundamentada en la atención de las personas adultas con necesidades educativas especiales que se benefician del proceso de formación; también está orientada al exterior ya que su objetivo principal es lograr la integración al ámbito socio-laboral de los jóvenes, atendiendo por una parte a sus propias características y por otra a las demandas socio productivas del país. De igual manera se proyecta al futuro, pues se plantea lograr las competencias necesarias para que los jóvenes se inserten en el ámbito laboral y logren su independencia personal, no obstante es importante destacar que no se menciona al personal docente, administrativo y obrero que labora dentro de la institución.

Visión Institucional.

Para Marín, J y Gorety, M. (2006), la visión es:

La imagen que se tiene del futuro de la organización escolar, del estado final que estamos tratando de lograr, es en otras palabras, el sentimiento de vivir en el

futuro. Es una forma de sorprender al futuro, en síntesis es la forma de comprometernos con el futuro que queremos crear con el corazón y los sentimientos.

La Visión globalizada del TEL “Dora Burgueño” es:

Brindar y preparar a los jóvenes y adultos con Discapacidad Cognitiva, programas pedagógicos, laborales y sociales que incluyan prácticas educativas de valores en responsabilidad, compromiso y trabajo, que permita una formación integral en el desarrollo de habilidades y destrezas para ingresar al campo laboral, tomando en cuenta los derechos y deberes como personas pertenecientes a la sociedad, en la obtención en igualdad de condiciones, como ser humano, democrático y libres soberanos de un país integrador (Taller de Educación Laboral Dora Burgueño, 2009. Proyecto Educativo Integral Comunitario: La Comunidad como Integradora de la Formación de los Jóvenes y Adultos con Discapacidad Cognitiva en el campo laboral. Caracas.)

Con lo expuesto, se puede decir que la visión institucional presenta los aspectos fundamentales para considerarla bien planteada: es sencilla y comprensible, proyectada positivamente al futuro en función de su presente.

2.2.4.5. Ubicación Geográfica, Matrícula Estudiantil, Docentes, administrativo y Obrero.

Geográficamente la Institución está situada a la entrada del Sector conocido como Comunidad El Güire. Enclavado dentro de las Urbanizaciones: Valle Arriba, La Alameda y Santa fe. La Comunidad El Güire se encuentra en la entrada de la avenida San Juan de Dios y al margen de la antigua carretera las Mercedes vía a Baruta, al frente de los campos de golf del club Valle Arriba. La institución se encuentra ubicada específicamente en la Calle el Colegio Con Av. San Juan de Dios, barrio el Güire Santa Fe, Valle Arriba, en el Municipio Baruta del Estado Miranda.

El Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño”, cuenta con el siguiente personal: Directivo (2), Docentes (23), Administrativo (9) y Obreros (3). Al

mismo tiempo, cuenta con una matrícula actual (Año Escolar 2011-2012) de 60 varones y 34 hembras en total 94 estudiantes.

3. Bases Legales.

Luego del replanteamiento de la Conceptualización y Política de la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo del año 1997, se promulgaron en el país un conjunto de leyes que vinieron a potenciar de forma considerable las políticas gubernamentales de atención a las personas con discapacidad, Estas leyes son instrumentos jurídicos que inciden en el Programa de Educación y Trabajo y que hacen pensar en modificaciones en su concepción y ejecución. Visto de esto forma, se considera pertinente un breve análisis de cada uno de los documentos, en los aspectos de Educación y Trabajo.

- La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

La Constitución, proclama en su Artículo 1, que:

La República Bolivariana de Venezuela es irrevocablemente libre e independiente y fundamenta su patrimonio moral y sus valores de libertad, igualdad, justicia y paz internacional en la doctrina de Simón Bolívar, el Libertador.

Son derechos irrenunciables de la nación, la independencia, la libertad, la soberanía, la inmunidad, la integridad territorial y la autodeterminación nacional.

Posteriormente añade en el Artículo 3:

El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes consagrados en esta Constitución.

La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.

Y confirma en las Disposiciones Generales, en su Artículo 19, que:

El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con la Constitución, los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y las leyes que los desarrollen.

Respalda la afirmación anterior con el Artículo 20 que señala que: “Toda persona tiene derecho al libre desenvolvimiento de su personalidad, sin más limitaciones que las que derivan del derecho de las demás y del orden público y social.”

Para finalmente establecer en el Artículo 21, en los numerales 1 y 2, que:

Todas las personas son iguales ante la ley, y en consecuencia:

1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.
2. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Luego en el Artículo 23, expresa:

Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta Constitución y la ley de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.

Por primera vez en Venezuela se establece en el texto constitucional lo sustentado en el Artículo 81:

Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, les garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas.

Dignifica el derecho al trabajo, y el deber de trabajar sin hacer discriminaciones, cuando en el Artículo 87 declara que:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Y en el numeral 5 del Artículo 89 establece que “Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición”.

En lo relacionado con la educación de las personas con discapacidad, en el Artículo 103 la Constitución Bolivariana precisa:

Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y

sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. 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.

Al estudiar la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, uno de los aspectos más resaltantes que se encuentra es la Participación Social, la cual se constituye en la base de la nueva democracia participativa y protagónica; aspecto que implica la corresponsabilidad tanto de la escuela como de la familia y la sociedad en general, en la garantía de los derechos de la población con discapacidad.

Puede evidenciarse que se tiende a un cambio de paradigma en cuanto a la concepción de la persona con discapacidad pues se emplea otro término para referirse a ellos. Se contempla el trato de ciudadanos y ciudadanas con derechos, sin exclusión, segregación o trato discriminatorio al igual que cualquier otra persona.

Los derechos humanos, civiles, políticos, sociales, culturales o económicos de las Personas con Discapacidad, están garantizados en la Constitución Bolivariana, que iguala, equipara, a todos los ciudadanos y las ciudadanas, y prohíbe el trato discriminatorio contra cualquiera de sus habitantes y residentes. No hay desigualdad ante la Ley, para el trabajo o la educación. Tampoco para el acceso a la salud, la seguridad social, el deporte la recreación y el disfrute del tiempo libre.

La base y marco referencial internacional normativo de esta nueva conducta legislativa está en los Pactos Internacionales sobre Derechos Económicos, sociales, Culturales, Civiles y Políticos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención contra la Tortura y otros Tratos y

Castigos Crueles, Inhumanos y Degradantes y en la Convención sobre los Derechos del Niño.

Todo lo anterior refleja una nueva concepción de país, de sociedad y por consiguiente de hombre; para lograr éstos objetivos en la Constitución se declara a la Educación y al Trabajo como los procesos que garantizarán el logro de los mismos.

Se puede evidenciar una modificación en la concepción de la Educación la cual pasa de tener una visión netamente asistencial a un tratamiento más integral e integrador de la persona con discapacidad. De igual manera y como ya se mencionó, se considera a la familia y a la sociedad, agentes que junto con la escuela y el Estado son los responsables del proceso formador e integrador de toda la población con discapacidad.

La concepción del Trabajo por otra parte, supera la visión mercantilista y se concibe como un valor que permite y potencia el desarrollo integral del ciudadano, como individuo, y también como parte de un colectivo que lo acompaña y lo valora.

Es resaltante dentro del marco de la presente investigación, corroborar el carácter pionero del documento de Conceptualización y Política de Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo, dado su enfoque humanista y transformador, en los aspectos de Educación y Trabajo.

- Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.

El 10 de diciembre de 2007 se promulga ésta nueva ley para amparar y garantizar los derechos de los niños, niñas y adolescentes que se encuentran dentro de la República Bolivariana de Venezuela. Es así como se establece un nuevo marco jurídico que atendiendo a la Constitución de 1999, concibe al niño, niña y adolescente como Sujeto de Derecho, superando de ésta forma la antigua concepción que lo veía sólo como un Sujeto de Protección.

El Artículo 29 de la Ley se refiere específicamente a los niños, niñas y adolescentes con necesidades especiales y en él se les reconocen todos los derechos y garantías consagrados en la ley.

En el Artículo 58 se establece la vinculación que hay entre la Educación y el Trabajo en el Sistema Educativo Venezolano, partiendo de la orientación vocacional y la formación para el trabajo en una programación educativa regular que tome en cuenta la elección del joven, del oficio o profesión, el sistema de enseñanza en el cual se encuentra y las necesidades de desarrollo económico y social del país.

De igual forma en el Artículo 61, se menciona la realización de planes específicos en el área educativa que garanticen su inserción y participación dentro de la sociedad. Del Art. 94 hasta el 116 quedan establecidas todas las condiciones de protección en materia de trabajo y a partir del Art. 117 se explica la estructura del Sistema Rector Nacional para la Protección Integral de Niños, Niñas y Adolescentes.

Este documento legal, potencia la visión humanista e integradora de la Constitución al consolidar la dimensión de sujetos de derecho, a los niños, niñas y adolescentes de la República sin ningún tipo de discriminación; así mismo ratifica la responsabilidad o corresponsabilidad de todos los agentes sociales en la educación y formación de los niños, niñas y adolescentes..

- Ley para las Personas con Discapacidad.

El 5 de enero de 2007 se decreta la Ley para la Personas con Discapacidad y se deroga la Ley para la Integración de las Personas Incapacitadas vigente desde 1993. Puede evidenciarse un cambio de concepción, pues ya no se habla de una persona “incapacitada” sino que al fin se estipula el trato de “persona con discapacidad” establecido en la Constitución. Resulta claro la diferenciación en los términos pues discapacidad según lo contempla el artículo 5 de la Ley:

...es 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 a comunidad, que limitan el ejercicio de derechos, la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida, o impidan 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.

Es así, como la dimensión humanista de la Constitución se afianza en ésta nueva Ley, haciendo a la persona con discapacidad, centro también del accionar público, garantizando con ello su desarrollo integral de manera “plena y autónoma de acuerdo con sus capacidades” (Art. 1). Todo ello dentro de un marco social y jurídico que lo asume como un ciudadano más, capaz de aportar al desarrollo familiar y social.

En la Ley para las Personas con Discapacidad se establecen los principios que la rigen, quedando definidos por los mismos principios presentes en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en los pactos, tratados, convenciones y demás documentos y acuerdos internacionales suscritos por el país para el respeto a los Derechos Humanos en general y a los derechos de las Personas en Discapacidad en particular.

En el Título II, de los Derechos y Garantías para las Personas con Discapacidad en su Cap. II, de la Educación, Cultura y Deportes, se atiende a los aspectos relacionados con éstas áreas, siendo en el Art. 16 donde se especifica el derecho de las Personas con Discapacidad a ingresar, estudiar y culminar su educación en instituciones de educación regular. En el Art. 18 se menciona la obligatoriedad del Estado de determinar las características y condiciones de la Educación Especializada orientada por una parte a la educación de las personas con discapacidad para su futura integración en la educación regular y por otra, a la formación de aquellas personas que por sus

características particulares deben asistir a centros especializados que garanticen su atención integral.

El Art. 21 está relacionado con lo explicado anteriormente y se refiere específicamente a la responsabilidad del Estado de propiciar programas que garanticen el ingreso, la prosecución y la culminación de la educación de las personas con discapacidad en todos los subsistemas y modalidades del Sistema Educativo.

El Cap. III, del Trabajo y la Capacitación, abarca desde el Art. 26 hasta el Art. 30; en ellos se trata lo concerniente al trabajo, la capacitación, la inserción y reinserción laboral. Se plantean las políticas laborales que tienen que programar y ejecutar los órganos del Estado encargados para tal fin. Entre ellos los Ministerios del Trabajo, Educación, Comunas, Economía Popular, entre otros. Se establece que en la formación para el trabajo deberán adecuarse los métodos de enseñanza para garantizar el aprendizaje de los participantes independientemente de la discapacidad que presenten.

Uno de los aspectos más resaltantes de ésta Ley es la obligatoriedad de empleo para personas con discapacidad contemplado en el Artículo 28.

Allí se establece que:

Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal, 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.

El Art. 29 explica la necesaria consideración, de las habilidades de las personas con discapacidad intelectual para su inserción en un puesto de trabajo donde tenga garantizada su permanencia.

Resulta claro que la Ley para las Personas con Discapacidad, sigue la visión humanista y social de la Constitución, por lo que se ha convertido a nuestro modo de ver en un documento fundamental para el logro de los objetivos de la Conceptualización y Política de Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo.

- Ley Orgánica de Educación.

En el Proyecto Nacional “Simón Bolívar” Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007- 2013, se establecen las bases para dar continuidad a los aspectos iniciados con el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001-2007. A través de las directrices: nueva ética socialista, la suprema felicidad social, democracia protagónica revolucionaria, modelo productivo socialista, nueva geopolítica nacional, Venezuela: potencia energética mundial y nueva geopolítica internacional, se busca profundizar los logros alcanzados.

Las metas fundamentales del Proyecto Simón Bolívar se traducen en una transformación ética y moral de la sociedad venezolana. Plantea un proyecto fundamentado en las bases humanistas del socialismo y en la herencia histórica de las ideas fundamentales de Simón Bolívar.

Un elemento fundamental dentro de todo este proceso de transformación lo constituye la Ley Orgánica de Educación, promulgada el 15 de agosto del año 2009, de conformidad con lo previsto en el artículo 203 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Los principios en los cuales se fundamenta la Ley Orgánica de Educación, se reflejan claramente en el artículo 3 en el que se establece:

La presente Ley establece como principios de la educación, la democracia participativa y protagónica, la responsabilidad social, la igualdad entre todos los ciudadanos y ciudadanas sin discriminaciones de ninguna índole, la formación para la independencia, la libertad y a emancipación, la valoración y defensa de la soberanía, la formación de una cultura para la paz, la justicia social, el respeto a los derechos humanos, la práctica de la equidad y la inclusión; la sustentabilidad

del desarrollo, el derecho a la igualdad de género, el fortalecimiento de la identidad nacional, la lealtad a la patria e integración latinoamericana y caribeña.

Se observa que plantea una visión holística, una visión más ecológica del proceso educativo, centrado no en el individuo como particular sino en el ciudadano, es decir en el individuo como parte fundamental de un colectivo. Se habla de la democracia participativa y protagónica que es uno de los principales cambios estimados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela., expuesto en el artículo 102 de la misma:

...la educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social, consustanciados con los calores de la identidad nacional y con una visión latinoamericana y universal...

Es decir, se concibe a la educación como el proceso para la formación de un ciudadano cuya ética esté fundamentada en valores como la igualdad, la solidaridad, la libertad, la justicia social, la sustentabilidad del desarrollo y otros valores, necesarios para llevar adelante una democracia efectiva que desde el punto de vista político, promueva la participación de todos (sin exclusión) en la búsqueda de soluciones a problemas comunes.

Pueden observarse diferencias significativas en relación a la ley de 1980, por una parte en que ésta presentaba objetivos dirigidos al desarrollo del individuo como ente único y particular, y por otra estima objetivos dirigidos al aporte de ese individuo a la colectividad y a la sociedad.

Así se tiene que el Estado garantiza el derecho a una educación integral, la gratuidad de la educación en centros oficiales hasta la culminación del subsistema de educación básica, el acceso al sistema educativo a las personas con discapacidad, el óptimo funcionamiento de las misiones educativas, entre otros. Regula, supervisa y controla que todos estos procesos se lleven a cabo

de manera efectiva y eficiente. Planifica, ejecuta, coordina políticas y programas de formación, de inserción productiva de los egresados universitarios en función del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación, de territorialización de la educación universitaria y su pertinencia social, de desarrollo socio-cognitivo integral del ciudadano a través de los 3 aprendizajes fundamentales plasmados en el Currículo Básico Nacional (aprender a ser, a conocer, a hacer) y un cuarto aprendizaje enmarcado en los planteamientos que para la educación de calidad realiza el Proyecto de Escuela Bolivariana: aprender a convivir.

De igual manera en su Artículo 6, numeral e, se establecen los lineamientos para lograr el nuevo modelo de escuela, alineada con el modelo propuesto por el proyecto de Escuelas Bolivarianas:

Para alcanzar un nuevo modelo de escuela, concebida como espacio abierto para la producción y el desarrollo endógeno, el quehacer comunitario, la formación integral, la creación y la creatividad, la promoción de la salud, la lactancia materna y el respeto por la vida, la defensa de un ambiente sano, seguro y ecológicamente equilibrado, las innovaciones pedagógicas, las comunicaciones alternativas el uso y desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación, la organización comunal, la consolidación de la paz, la tolerancia, la convivencia y el respeto a los derechos humanos.

Al analizar el numeral referido a la escuela, se percibe una concepción diferente de la institución educativa: un planteamiento más integrador y holístico, en el que la escuela desde una visión ecológica emprende su función formadora desde otra perspectiva. Se establecen la participación activa de la familia y otras organizaciones comunitarias del Poder Popular como una manera de contextualizar la educación, adaptándola a la realidad histórica geográfica y democratizar así el proceso educativo.

El Estado regula, supervisa y controla programas de evaluación y registro nacional de edificaciones educativas públicas y privadas, actualización constante del Currículo Nacional. Acreditación y certificación de conocimientos,

entre otros aspectos. Promueve, integra y facilita la participación social, así como la integración cultural y educativa regional y universal. Establece el laicismo dentro del sistema educativo, reservando la formación religiosa del educando a la familia en consonancia con la libertad de culto establecida en la constitución. Establece la igualdad de género en cuanto a igualdad de condiciones y oportunidades y expresa la obligatoriedad de los medios de comunicación de cumplir con funciones informativas, formativas y recreativas, que sean cónsonas con los valores morales y éticos establecidos en la carta magna.

Es importante el agregado de los principios de responsabilidad social y solidaridad establecidos en el artículo 13 competencia de todos los subsistemas y modalidades del sistema educativo nacional. Luego en el Artículo 14 se refiere en un primer momento a la educación como un derecho humano y un deber social; a los principios básicos para la formación ciudadana de los y las estudiantes, inspirados como ya se explicó en la doctrinas humanistas de Simón Bolívar y Simón Rodríguez, menciona la didáctica enmarcada en una visión más amplia de intercambio y enriquecimiento de todos los sujetos inmersos en el hecho educativo, particularmente de las y los estudiantes.

Los fines establecidos en el Artículo 15, son conformes a los principios fundamentales establecidos en la Constitución: el desarrollo del potencial creativo de cada ser humano para la práctica de su ciudadanía y el desarrollo de su personalidad, el desarrollo de una nueva cultura de formación y participación ciudadana con un enfoque geohistórico y nacionalista, la promoción de valores fundamentales como el respeto, la tolerancia, la justicia, la solidaridad, la conciencia ecológica y el trabajo bajo una concepción integral y el desarrollo del pensamiento crítico, la lucha contra la exclusión y en definitiva la promoción de un proceso educativo que garantice la suprema felicidad.

A partir del Artículo 17 y hasta el 22 queda establecida la corresponsabilidad de los diferentes agentes educativos: la familia, las organizaciones comunitarias, la comunidad educativa, los estudiantes, el empresariado público y privado, relacionado ello con lo establecido en el Artículo 9 de la ley y con el Artículo 108 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en cuanto a la responsabilidad de los medios de comunicación como instrumentos primordial en la educación actual; este es un aspecto importante dentro de todo el nuevo planteamiento pues se busca por una parte que la escuela se convierta en un espacio de encuentro de todos los sujetos inmersos dentro de una misma realidad, con unos mismos objetivos y organizados para alcanzar metas comunes; por otra, se aspira a lograr el compromiso real de los medios de comunicación en el logro de estos objetivos comunes para la sociedad provocando así la cohesión social necesaria para alcanzar el desarrollo.

En el Artículo 23 queda establecida la obligación de quienes construyen viviendas, la edificación de instituciones educativas para garantizar el acceso a la educación de la población.

En cuanto al Sistema Educativo en su Artículo 25 la nueva ley se refiere a éste como un conjunto orgánico y estructurado, constituido por subsistemas, niveles y modalidades en atención a las etapas evolutivas del ser humano

A partir del Artículo 26 de la nueva ley y hasta el 30 se describen las modalidades que atienden a las características y condiciones específicas de las personas; para ello transversalizan a los subsistemas; las modalidades son:

- Educación Especial
- Educación de Jóvenes, Adultos y Adultas.
- Educación en Frontera.
- Educación Rural.
- Educación para las Artes.
- Educación Militar.
- Educación Intercultural.

- Educación Intercultural Bilingüe.
- Otros de acuerdo a requerimientos.

En el Artículo 31 se establece la elaboración de las leyes especiales de educación para la articulación necesaria entre los dos subsistemas educativos.

En el Artículo 32 se trata la educación universitaria como el subsistema encargado de garantizar la formación profesional del ciudadano en consonancia con el nuevo modelo de país que se propone, sus principios y finalidades. En el Artículo 35 se menciona la elaboración de una serie de leyes especiales en las que se tratarán aspectos como la equidad en el proceso de ingreso y la oferta de algunas carreras buscando la municipalización de la educación universitaria y su pertinencia social e integración de los estudiantes y profesores en sus propias comunidades.

El Artículo 50, ya el capítulo VI, establece que el financiamiento será atendido mayormente por el Estado, quien garantiza la cobertura de áreas como la infraestructura educativa, maquinarias, equipos telemáticos y multimedia, así como los insumos necesarios para la puesta en marcha de programas relacionados con la salud, el deporte la cultura y otras áreas vinculadas al desarrollo integral del ser humano.

El análisis precedente, nos hace pensar en una política educativa que bajo el enfoque humanista-social busca garantizar el derecho social a la educación de todos y cada uno de los ciudadanos de la República y entre ellos de las personas con discapacidad. Postula el respeto a la diversidad, la igualdad de condiciones y oportunidades en el acceso a una educación integral y de calidad, en un continuo de la atención educativa.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

1. Marco Epistemológico

Martínez M. (s/f) sugiere en su guía de Cómo hacer un buen Proyecto de Tesis con Metodología Cualitativa, que en la metodología se incorpore el Marco Epistemológico para aclarar de forma explícita aspectos importantes que sustentan toda investigación cualitativa.

En el ámbito de la investigación educativa se identifican tres paradigmas como marcos generales de referencia. Estos paradigmas son: el Positivista, el Interpretativo y el Sociocrítico.

Paradigma Positivista: denominado también racionalista y empírico-analítico, ha sido en los últimos años, el que ha dominado en la investigación educativa, adaptando el modelo de las ciencias experimentales a las ciencias sociales. El propósito de la investigación se dirige fundamentalmente a la explicación, el control, la comprobación y la predicción de los fenómenos educativos. Aspira a poder explicar las relaciones entre las variables, sobre todo tratando de establecer proposiciones de causa-efecto que de alguna forma, permitan realizar predicciones del futuro. Los programas de investigación positivista tienden a unir un modelo teórico y un diseño de investigación empírico. De esta manera parte del modelo hipotético-deductivo de la ciencia y se otorga validez a aquellas proposiciones que se fundamentan en la realidad. (Albert, M. 2007).

Paradigma Interpretativo: denominado también cualitativo, naturalista o humanista, engloba un conjunto de corrientes cuyo interés se centra en el estudio de los significados de las acciones humanas y de la vida social. Comienza a implantarse como modelo de investigación sociológica, como alternativa al modelo positivista. Su finalidad es comprender los fenómenos educativos a través del análisis de las percepciones e interpretaciones de los sujetos que intervienen en la acción educativa. No se busca la generalización,

sino el desarrollo de conocimientos ideográficos. En este enfoque se parte de un reconocimiento explícito de la influencia continua de los valores en las prácticas de investigación: problemas, metodología, selección de contextos y conductas, etc. Los investigadores de orientación interpretativa se centran en la descripción y comprensión de lo que es único y particular del sujeto (ideográfico) más que en lo generalizable (nomotético). (Albert, M. 2007).

Paradigma Sociocrítico: los pilares básicos sobre los que se asienta esta teoría parten del proyecto intelectual de recuperar elementos del pensamiento social como valores, juicios e intereses para integrarlos en una nueva concepción de ciencia social que mantenga un concepto riguroso del conocimiento objetivo en el estudio de la vida humana social.

Surge como respuesta a las tradiciones positivista e interpretativa con la pretensión de superar el reduccionismo del primero y el conservadurismo del segundo, admitiendo la posibilidad de una ciencia social que no sea puramente empírica ni sólo interpretativa. (Foster 1980, citado por Albert, M. 2007).

Su finalidad es identificar el potencial de cambio de un grupo social a través del análisis de la realidad.

Bajo esta perspectiva, el Paradigma Sociocrítico orienta el presente trabajo de investigación.

El paradigma Sociocrítico de la investigación plantea la participación voluntaria, activa y reflexiva tanto del investigador como de los otros involucrados en el proceso, buscando con ello crear espacios de encuentro y estudio de la práctica para entre todos encontrar las fallas en caso de haberlas y mejorarlas. Así, como lo indican Carr, W. y Kemis, S (1998), el paradigma Sociocrítico:

...plantea una forma de investigación educativa concebida como análisis crítico que se encamina a la transformación de las prácticas educativas, de los entendimientos educativos de las personas que intervienen en el proceso, así como de las estructuras sociales e institucionales que definen el marco de

actuación de dichas personas. (*Teoría Crítica de la Enseñanza*. Comp. Pedagogía Social, Universidad Pedagógica Experimental Libertador. pág. 90)

Partiendo de éste planteamiento, encontramos que Sandoval, C. (1996) explica que las formas de entender la naturaleza y la realidad para los investigadores que se inclinan por el paradigma “crítico social”, parten de que el conocimiento se construye entre los investigadores y los investigados de forma compartida, dialógica.

Dentro de éste contexto, el autor y filósofo estadounidense Henry A. Giroux (1999) plantea 3 bases teóricas fundamentales para lograr la estructuración y comprensión de una teoría crítica de la educación: en primer lugar plantea la idea de la conciencia histórica; conciencia que a diferencia de lo manejado regularmente, implica el compromiso de conocer, analizar y comprender desde una visión integral, los hechos pasados y estudiarlos, concebir la historia como un área de la realidad en la cual, de acuerdo a sus ideas y proyecciones el hombre puede decidir y cambiar.

En segundo lugar explica el concepto de metateoría; para Giroux toda teoría debe tener la capacidad de autocrítica permanente y sistemática, para así, evitar el adormecimiento de las ideas, el adoctrinamiento de sus acciones y la pérdida de sus objetivos.

Como tercera base primordial plantea al pensamiento dialéctico como el instrumento que permite la conciliación y el análisis conjunto y derivado de elementos relacionados con el desarrollo social e individual (conocimiento, poder y dominación), para con ello plantear la construcción teórica de una sociedad diferente a la conocida hasta ahora.

Expone así, la educación como recurso, la escuela como lugar para lograr el cambio social y el maestro o educador como el agente llamado a propiciar los cambios pedagógicos que contribuyan a desarrollar en las personas históricamente menos favorecidas, objetivos y metas que les permitan luchar por nuevas, igualitarias e independientes maneras de vivir.

Ésta es la perspectiva que sustenta y orienta el presente estudio.

2. Marco Metodológico.

2.1. Tipo de Investigación.

El trabajo de investigación se realizó siguiendo los criterios de una investigación cualitativa, atendiendo al paradigma Sociocrítico.

Se aplicó una metodología de estudio de casos, que enmarcó y contextualizó las técnicas para la recolección de los datos. Según Denny (1978; citado por Albert, 2007) un estudio de casos es "... el análisis completo de un aspecto, faceta o acontecimiento que se sucede en un momento y tiempo determinados". Por su parte, Merriam, 1988 (ídem. Pág. 219), indica que este proceso comprende "... la descripción, explicación y emisión de juicio." en el estudio de los programas escolares.

El carácter intersubjetivo de una investigación inmersa en el paradigma Sociocrítico, implica la comunicación entre todos los participantes del proceso; en nuestro caso requirió de la participación de las investigadoras, empleadores y todo aquel que siendo parte de la Comunidad Educativa está involucrado en la aplicación del programa de Educación y Trabajo en el TEL "Dora Burgueño".

La presente investigación es del tipo formativo, pues se realizó a un programa que está en ejecución. Debe recordarse así mismo, que todo el estudio se enmarca en la concepción naturalista por lo que también se buscó la reflexión tanto de las investigadoras como del resto de los participantes en su rol dentro del proceso; también es una evaluación "mixta" según Correa, Puerta y Restrepo (1996), pues el equipo investigador está formado por una persona que aplica el programa dentro de la institución educativa (evaluadora interna) y otra ajena a ésta (evaluadora externa).

Dentro de este marco, el diseño de la investigación cualitativa se presenta abierto y susceptible a modificaciones y/o adaptaciones en función de los registros y datos que fueron encontrándose y de la dinámica presentada; no

obstante se requirió la estructuración de ciertos elementos que guiaron el proceso investigativo dentro de los contextos naturales en los cuales se desarrolló. De este modo, se estableció la escogencia de las unidades de observación, las unidades de análisis, los instrumentos con los cuales se recopiló la información, el diseño en sí y la manera cómo se procesó e interpretó la información. (Correa, Puerta y Restrepo, 1996).

2.2. Unidades de Observación.

Se estableció como punto de partida para orientar la escogencia de los métodos y análisis de los datos obtenidos, las siguientes unidades de observación: la pertinencia, logros y trascendencia del programa que son los conceptos que sustentan los objetivos del estudio, entendiendo como tales:

- **Pertinencia:** La correspondencia entre la Conceptualización y Política de Atención Educativa de la Población con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo y el Proyecto Educativo Integral Comunitario del Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño”. En éste sentido se habla de pertinencia en dos sentidos: el primero la correspondencia del PEIC con la Política de Atención Educativa, y el segundo, la correspondencia interna del PEIC.
- **Logros:** Referida a la percepción que tienen los distintos actores sobre el logro de los objetivos propuestos, en el Taller de educación Laboral “Dora Burgueño”, en el marco de la Política de Atención Educativa a las Personas con Necesidades Educativas Especiales. Los objetivos van en dos direcciones: mejorar la calidad de vida y el desarrollo como ser humano de las personas con discapacidad; además lograr una práctica pedagógica especializada coherente y articulada que logre a integración social de las personas con NEE.

- Trascendencia: Tiene que ver con la percepción que tienen los distintos actores sobre la repercusión que ha tenido la formación desarrollada en el Taller “Dora Burgueño”, en las personas con NEE.

La pertinencia se estudió por medio del análisis documental de la Conceptualización y Política de Atención Educativa a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo, el Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) del TEL “Dora Burgueño” y los lineamientos, en materia de planificación institucional, establecidos por el Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE). Dicho análisis se efectuó en dos etapas: primero se realizó una lectura profunda de los documentos; luego se determinaron los elementos de análisis y comparación que en éste caso atendieron inicialmente a la estructura de la Política de Educación y Trabajo y luego fueron ampliados con tópicos sustraídos de los grupos de discusión y las entrevistas en profundidad. Toda ésta información sirvió para realizar una matriz comparativa en la que se evidencia una síntesis comprensiva de la realidad estudiada y la pertinencia externa del documento. En segundo lugar se realizó un estudio estructural del PEIC del TEL “Dora Burgueño” estableciendo su pertinencia interna. Dicho análisis se hizo considerando los lineamientos, en materia de planificación institucional, establecidos por el MPPE, pues es el modelo que utilizaron en la elaboración del proyecto en la institución.

Los logros y la trascendencia fueron objeto de estudio a través del análisis de la información obtenida en las entrevistas en profundidad y grupos de discusión.

2.3. Unidades de Análisis o Fuentes de Información.

Siguiendo a los mismos autores, Correa, Puerta y Restrepo (1996), las unidades de análisis o fuentes de información corresponden a las personas,

objetos o lugares en dónde se buscará la información sobre las categorías en estudio.

Las fuentes de información o unidades de análisis a considerar en la presente investigación fueron los documentos antes mencionados, expertos y personas que trabajan o han trabajado en el TEL Dora Burgueño, maestros especialistas, instructores y directores de la institución, padres de personas con discapacidad que se encuentran trabajando o van a trabajar, participantes del TEL Dora Burgueño ya integrados en el ámbito laboral y personal que labora y/o coordina las áreas donde se encuentran trabajando las personas con discapacidad integradas por el taller.

La selección de participantes para las entrevistas y los grupos de discusión fue del tipo de casos homogéneos, el cual como explica Sandoval (1996), es la estrategia utilizada para constituir grupos focales: “El punto de referencia más común para elegir los participantes (...) es que éstos posean algún tipo de experiencia común en relación con el núcleo temático al que apunta la investigación”. En el caso del presente estudio los participantes tienen la experiencia común de compartir o haber compartido con personas con discapacidad en cuanto a su integración socio-laboral en el TEL “Dora Burgueño”. A continuación se expondrán los criterios correspondientes a cada grupo:

Cuadro 3

Participantes de los grupos o entrevistas y sus criterios de selección.

GRUPOS	CRITERIOS
MAESTROS E INSTRUCTORES	Docentes y/o instructores del área de Educación Especial que laboraran en el Taller de Educación Laboral (TEL). Que dichos especialistas tuvieran una experiencia mayor a los tres (3) años dentro de la institución.
EQUIPOS TÉCNICOS	Que dichos especialistas tuvieran una experiencia mayor a los tres (3) años dentro de la institución.
ALUMNOS INTEGRADOS	Jóvenes y/o adultos integrados al ámbito laboral. Jóvenes y/o adultos que permanecen en el TEL.
EMPLEADORES	Personal que labore y/o coordine las áreas donde laboran las personas con discapacidad.
PADRES	Padres de jóvenes y/o adultos con discapacidad, integrados al mercado laboral. Padres de jóvenes y/o adultos con discapacidad, que aún no han sido integrados al mercado laboral.
DIRECTORES	Funcionarios que ejerzan las funciones directivas en el TEL.
EXPERTO	Persona especialista del área de Educación Especial que trabaje o haya trabajado en el TEL Dora Burgueño

2.4. Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de información.

Como “métodos” o “técnicas” denominan Álvarez y Gayou (s/f) a las diferentes maneras en que pueden obtener la información que requieren para sus estudios los investigadores que atienden al enfoque cualitativo.

Es importante recordar que el estudio de casos fue el proceso que enmarcó las técnicas aplicadas para la recolección de los datos. Las técnicas utilizadas en el presente estudio fueron tres, todas enmarcadas en la

investigación cualitativa: indagación Documental, grupo de discusión y entrevista en Profundidad.

- La indagación documental se realizó analizando los tres documentos (la Política de Educación y Trabajo, el PEIC del TEL “Dora Burgueño” y los lineamientos, en materia de planificación institucional, establecidos por el (MPPE) bajo unos criterios iniciales que se determinaron en función de la estructura del documento de la Conceptualización y Política de Atención Educativa a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo. Posteriormente el análisis se nutrió de las experiencias y conceptos que fueron ofreciendo los grupos de discusión y las entrevistas en profundidad.
- El grupo de discusión según Albert, (2007), es “...una conversación de grupo con un propósito.” Su finalidad principal es la discusión desde diferentes puntos de vista sobre el objeto de la investigación; es un proceso abierto, no directivo en el que los participantes exponen libremente sus ideas y se enriquecen con las opiniones de sus compañeros, contribuyendo al proceso reflexivo que persigue el enfoque sociocrítico de de la investigación.

Álvarez y Gayou, (s/f) explican que el número de grupos no se determina por criterios estadísticos sino, considerando las personas que interesan para los objetivos del estudio. En el caso que nos ocupa, existen diferentes grupos, a saber: de maestros e instructores, equipo técnico y de alumnos integrados o por integrar. Los autores sugieren que una manera de determinar el número de sesiones de discusión es cuando las informaciones comienzan a resultar repetitivas, es decir, no aportan elementos nuevos al estudio. En nuestro caso se decidió acabar con la realización de los grupos cuando sentimos la saturación en los datos obtenidos. Otro factor determinante fue lo difícil que resultó reunir a todos los participantes que están integrados laboralmente, por lo que se realizó sólo un (1) grupo de discusión con ellos.

Durante la primera sesión se realizaron preguntas abiertas, divergentes relacionadas con el foco de la investigación; luego igual que en aquella se realizaron planteamientos para incentivar las ideas y la discusión en torno a los objetivos. En la dinámica las investigadoras asumieron roles diferentes: una de moderadora, incitando a la participación a todos los miembros del grupo y la otra grababa el sonido de los grupos y tomaba un registro fotográfico de los mismos. (Ver Anexo A). Es importante resaltar que durante la realización de los encuentros con los diferentes grupos, no se buscó solamente la recolección de información que respondiera a las preguntas de la investigación, también se propició el análisis y la presentación de propuestas en cuanto al problema planteado.

- La entrevista en profundidad se relacionó inicialmente con un formato de preguntas abiertas que se le realizó a 6 personas: una (1) a la experta que labora en la institución en la implementación y aplicación del Programa de Educación y Trabajo, dos (2) a empleadores de diferentes empresas en las que se hallaban personas con discapacidad integradas laboralmente, una (1) a la coordinadora pedagógica, una (1) a la madre de una joven por integrar, una (1) a una miembro del personal directivo. Posteriormente se realizó a la experta una segunda entrevista más estructurada pues se consideró que podía con su testimonio enriquecer lo ya trabajado.

Se elaboró un guión de tópicos (Ver anexo B) que orientó los segundos encuentros; dicha guía se estructuró atendiendo a las ideas manifestadas durante el primer encuentro y a los objetivos de la investigación.

Se plantearon preguntas abiertas como: ¿Qué opinión tiene sobre la Política de Atención Educativa Integral a la Población con Necesidades Educativas Especiales en el área de Educación y Trabajo en el taller?, ¿Cómo fue su implementación en el taller?, ¿Qué piensa sobre los resultados de su aplicación en el taller?, ¿Piensa que ha sido pertinente con la realidad de las personas

con discapacidad en el taller?, ¿Cree que pudiera mejorarse?, ¿De qué forma?, ¿Considera que el enfoque humanista es el más adecuado para orientar el programa? Durante el momento de la entrevista y en función de las respuestas, surgieron otras interrogantes que enriquecieron la investigación. Finalmente se le entregó a algunos de los entrevistados y participantes de los grupos de discusión la transcripción de los encuentros para que diera fe de que lo transcrito era fiel a lo hablado (validación del respondiente). (Ver Anexo C).

Al final de cada sesión se realizó la transcripción de la misma: reflexiones, puntos de vista, dudas, inquietudes y propuestas. Posteriormente se preparaban y organizaban los datos.

2.5. Plan de análisis para el procesamiento de la información.

En el ámbito de la investigación cualitativa es importante tener presente que los períodos de recolección, organización e interpretación de los datos, se suceden en una especie de espiral procedimental, en la que sistemática y continuamente se repiten los procesos mencionados hasta que el investigador sienta la saturación o repetición de la información, Martínez, M. (s/f). Cuando esto sucede, es decir, cuando ya las fuentes han agotado los aportes, se procede a la organización definitiva de los mismos a través de un proceso de categorización de la información recolectada; dicho proceso se efectuó siguiendo los pasos indicados por Martínez, para una observación de tiempo limitado:

1. Trasladar con la mayor cantidad de detalles posibles los registros efectuados durante el mismo momento de la observación.
2. Separar los registros en función de un criterio operativo para los objetivos que se pretenden alcanzar.
3. Categorizar, es decir, clasificar o catalogar los acontecimientos, situaciones, actividades y cualquier otro hecho del devenir observado que ya se han separado en el paso previo. Conceptualizar grupos de acciones, opiniones, personajes, etc.,

para un mayor y mejor análisis y comprensión de la realidad observada.

4. Sugiere que dicho proceso se realice de forma exhaustiva, tratando de crear clases y sub-clases que agoten el contenido de los registros.
5. Como paso siguiente indica (cuando corresponda) una especie de sintetización de los contenidos catalogados en clases que abarquen una mayor y más exacta información.
6. Relacionar las categorías en función de su contenido.
7. Elaborar cuando se considere pertinente una matriz de datos y categorías, para una más efectiva comprensión de los fenómenos dados.
8. El último paso es ya el proceso de teorización. Para ello el autor sugiere tres niveles: descripción normal, descripción endógena y teorización original. A los efectos de la presente investigación se realizará la descripción endógena que se explica como la descripción “generada desde adentro”. El sustento teórico para el análisis de los datos viene dado por la teoría que fundamenta la investigación, específicamente el Paradigma Sociocrítico.

El análisis de la información, como ya se explicó se llevó a cabo a través del estudio detallado de los registros (Protocolo de investigación), tanto de la entrevista en profundidad a personas claves, como a los grupos de discusión. Se utilizaron como criterios operativos los cambios de tema y la intervención de los diferentes participantes. (Ver Anexo D). De ésta descomposición surgieron categorías emergentes que dieron origen a los tres (3) grandes organizadores: “logros y trascendencia”, “debilidades” y “propuestas para que la integración sea más efectiva”.

La validez de todo este proceso investigativo, se basó en tres aspectos: validez semántica de la investigación, validez hermenéutica y validez pragmática, así lo indican Erikson y Zabalza (citados por Albert, 2007).

La primera se sustenta en la multiplicidad de los procedimientos de recolección que permitieron posteriormente triangular todos los datos y objetivar los mismos.

La validez hermenéutica viene dada por la correlación que se estableció entre la política que determina las metas a alcanzar, el proyecto comunitario y el análisis e interpretación de los datos obtenidos con los otros instrumentos de recolección.

Por último, la validez pragmática, para lo cual debe poder demostrar su utilidad. Para ello, Sandoval (1996), indica que hay que hacer la pregunta ¿para qué sirve la investigación? Relacionando con una serie de preguntas específicas que permiten evidenciar este aspecto:

- ¿Los hallazgos planteados son accesibles a los potenciales usuarios?
- ¿Los hallazgos sirven de orientación para acciones futuras?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento útil que aportan los hallazgos y las conclusiones de la misma?
- ¿Los hallazgos y conclusiones obtenidos permiten desarrollar acciones inmediatas para ayudar a resolver el problema planteado?
- ¿Los participantes en la investigación manifiestan cambios en sus visiones y/o sienten mayor poder para propiciar cambios?

CAPÍTULO IV

DESCRIPCIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN.

La presente investigación surge de una primera fase en la que las investigadoras se plantearon múltiples preguntas en relación a la Conceptualización y Política de la Atención Educativa en cuanto a Educación y Trabajo y los logros alcanzados con su implementación en el TEL “Dora Burgueño”.

De todas las interrogantes planteadas emergieron las más determinantes que orientaron (más no limitaron) el diseño inicial, la recolección de los datos y por último el análisis de los resultados:

- a) ¿Existe pertinencia entre el Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) del TEL “Dora Burgueño” y la Política de Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo?
- b) ¿Cuál es la pertinencia interna del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) del TEL “Dora Burgueño”?
- c) ¿Qué percepción tienen los distintos actores sobre los logros y la trascendencia del TEL “Dora Burgueño”?

Se realizó la estructuración de ciertos elementos que guiaron el proceso investigativo dentro de los contextos naturales (el TEL “Dora Burgueño”). Se presentan en el siguiente cuadro:

Cuadro 4

Elementos del Diseño de la Investigación.

Tipo de Investigación	Investigación cualitativa sustentada en los principios filosóficos del paradigma Sociocrítico; del tipo formativo y mixto.
Unidades de observación	Pertinencia, logros y Trascendencia de la Política de Educación y Trabajo en el Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño”
Unidades de análisis	1.- Fuentes documentales: la política de Educación y Trabajo y el PEIC del TEL “Dora Burgueño”. 2.- Expertos y personas que trabajan o haya trabajado en el TEL Dora Burgueño, maestros especialistas, instructores y directores de la institución, padres de personas con discapacidad que se encuentran trabajando y/o próximos a trabajar, participantes del TEL ya integrados en el ámbito laboral o que permanecen en el TEL y personal que labora y/o coordina las áreas donde se encuentran trabajando las personas con discapacidad integradas por el taller.
Técnicas	1. Indagación Documental. 2. Entrevista en Profundidad. 3. Grupo de Discusión.
Plan de análisis para el procesamiento de la información	1.- Se efectuó siguiendo los pasos indicados por Martínez, M. (1988) para una observación de tiempo limitado. 2.- Triangulación de la información recopilada por ambas investigadoras por una parte y de la obtenida en las diferentes técnicas por la otra, permitieron el enriquecimiento de los códigos operativos y categorías.

A continuación se analizarán los resultados obtenidos en relación a cada uno de los objetivos propuestos:

1. Objetivo 1. Pertinencia entre la Conceptualización y Política de Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo y el Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) del Taller de Educación Laboral Dora Burgueño.

Para indagar la respuesta a la primera pregunta de investigación referida a la pertinencia entre ambos documentos, se realizó una matriz comparativa. La misma está estructurada en dos (2) columnas y nueve (9) filas e intenta establecer la pertinencia entre la Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo y el Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) del Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño”. La división vertical (columnas) indica los dos (2) documentos y la división horizontal (filas) corresponde a los ejes analíticos. Primeramente dichos ejes fueron tomados de la estructura de la Política estudiada: conceptualización de educación y trabajo, caracterización del educando, del docente y del modelo de atención, administración del modelo de atención y líneas estratégicas de acción; posteriormente y luego del análisis de los datos suministrados en los grupos de discusión y las entrevistas se agregaron otros ejes que se consideró enriquecerían el análisis. Éstos son las metas y los objetivos de la Política, planificación y evaluación, perfil del egresado. La pertinencia se estimó como baja, media o alta en función de las semejanzas entre ambos documentos, partiendo de la identificación de palabras y/o ideas claves en los ejes analizados.

Cuadro 5

Matriz Comparativa entre la Conceptualización y Política de la Atención de Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo y Proyecto Educativo Integral Comunitario del TEL “Dora Burgueño”.

Ejes Analíticos	Conceptualización y Política de la Atención de Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo.	Proyecto educativo integral comunitario del TEL “Dora Burgueño”	Grado de pertinencia
<p>Conceptualización de Educación y Trabajo. CLAVES: Enfoque humanista-social, educación, trabajo.</p>	<p>La Política de Educación Especial actúa bajo un enfoque <u>Humanista Social</u>, garantizando el derecho social a la educación. Considera la realidad socio-histórica cultural, la relación íntima entre el <u>trabajo</u> y la <u>educación</u> con visión social y contempla la educación como un proceso formativo de la ciudadanía; al trabajo como el esfuerzo humano en la realización de una tarea; así también considera la función social de la educación y el trabajo como procesos inherentes al desarrollo humano que favorecen la transformación social. Enfatiza la valoración del trabajo como la vida misma en su sentido individual, social y trascendental, como fuente de bienestar y progreso personal, familiar y comunitario.</p>	<p>El Proyecto Educativo Integral Comunitario se fundamenta en una <u>concepción Holística e Integral</u> del hecho educativo. Se analizan las necesidades y aspiraciones sentidas por el colectivo que conforma el plantel, padres/representantes y su entorno para luego generar alternativas que permitan el mejoramiento de la calidad de la <u>Educación</u> como un hecho de significación social. En cuanto al Trabajo, concibe la capacitación laboral en las Artes Gráficas, encuadernación y Artesanía (papel artesanal) tomando en cuenta los intereses y aptitudes de los participantes así como también el mercado de trabajo.</p>	<p>ALTO</p>
<p>Metas y/u objetivos. CLAVES: calidad de vida, práctica pedagógica.</p>		<p>OBJETIVO: desarrollar un compromiso y una actitud de todos los que conforman la tríada (escuela-familia y comunidad) con el fin de mejorar la participación de todos en la mejora de estrategias que permitan una excelencia y <u>calidad educativa</u> que innove, mejore, integre estructura física, aspecto social y</p>	

Cuadro 5 (Cont.)

Ejes Analíticos	Conceptualización y Política de la Atención de Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo.	Proyecto educativo integral comunitario del TEL “Dora Burgueño”	Grado de pertinencia
<p>Metas y/u objetivos. CLAVES: calidad de vida, práctica pedagógica. (continuación)</p>	<p>Mejorar la <u>calidad de vida</u> y el desarrollo del ser humano y del colectivo con el subsiguiente efecto en el desarrollo de la Nación. También se busca el desarrollo de una <u>práctica pedagógica</u> más coherente y articulada.</p>	<p>laboral de todos los que participan en el campo educativo, social y económico de un ambiente geofísico determinado y del contexto actual en el que nos desenvolvemos.</p> <p>MISIÓN: atender y orientar a los jóvenes y adultos con discapacidad cognitiva, las opciones de formación laboral, académica, social e integral para su autonomía y desarrollo de sus potencialidades, con el objetivo de alcanzar su futura inclusión laboral, fortaleciendo su salud física y mental, a través de adaptaciones curriculares en el proceso de aprendizaje, teniendo presente el aspecto bio-psico-social, para mejorar su <u>calidad de vida</u> y lograr una formación desde el punto de vista holístico, satisfaciendo las necesidades del ser humano dentro de una sociedad dinámica y cambiante.</p> <p>VISIÓN: brindar y preparar a los jóvenes y adultos con discapacidad cognitiva, programas pedagógicos, laborales y sociales que incluyan prácticas educativas de valores en responsabilidad, compromiso y trabajo, que permita una formación integral en el desarrollo de habilidades y destrezas para ingresar al campo laboral, tomando en cuenta los derechos y deberes como personas pertenecientes a la sociedad, en la obtención en igualdad de condiciones, como ser humano democrático y libres soberanos de un país integrador.</p>	<p>ALTO</p>

Cuadro 5 (Cont.)

Ejes Analíticos	Conceptualización y Política de la Atención de Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo.	Proyecto educativo integral comunitario del TEL “Dora Burgueño”	Grado de pertinencia
Caracterización del Educando. CLAVES: respeto a la diversidad, ser bio-psico social.	Plantea el <u>respeto a la diversidad</u> , la individualidad y los momentos evolutivos de la persona con discapacidad. Asume al individuo como un todo: un <u>ser bio-psico social</u> .	Respeta las características de la población, en un proceso integral que atiende en la medida de las posibilidades las <u>diferencias e intereses individuales</u> . Toma en consideración las necesidades y realidades particulares de cada uno de los educandos y se aplica el criterio de “flexibilidad” el cual implica la necesidad de ir modificando el tipo y grado de intervención y apoyo por parte de los docentes.	ALTO
Caracterización del docente. CLAVES: mediador eficaz.	Debe ser un <u>mediador eficaz</u> , que bajo el planteamiento humanista centra su atención en el participante, implementando acciones que le permitan a la persona con discapacidad apropiarse de los conocimientos	Se asume como un docente participe en todas las actividades de planificación, desarrollo y evaluación de la institución en general y del aula en particular. Especifica sus funciones administrativas y técnicas.	ALTO
Caracterización del Modelo de Atención. CLAVES: visión Holística, bio-psico-social; socio-histórica-cultural y sistémica interdisciplinaria.	Es un Modelo de Atención Integral que se sustenta en tres visiones: <u>visión Holística, bio-psico-social</u> , de las personas, tomando en cuenta sus fortalezas y características que la diferencian; <u>visión socio-histórica-cultural</u> que centra su accionar en la persona como ente social, como ciudadano activo capaz de aprender y representar su cultura y una <u>visión sistémica interdisciplinaria</u> , la cual contempla los referentes teóricos y metodológicos para la atención de la persona con discapacidad.	Por medio del intercambio de saberes y conocimientos entre las y los docentes, algunos participantes, padres, madres, representantes y comunidad en general persigue generar estrategias que surjan del propio medio educativo en el marco de la corresponsabilidad y la cooperación. El proceso de aprendizaje en el área académica está orientado por los objetivos generales del nivel, de etapa y de área que presenta el Currículo Básico Nacional y el Currículo del Sistema Educativo Bolivariano. Así mismo en el área laboral se cuenta con un perfil, que señala las conductas básicas que el joven o adulto debe alcanzar en su formación y capacitación laboral, entronizados con sus intereses y aptitudes y con las demandas del mercado de trabajo.	MEDIO

Cuadro 5 (Cont.)

Ejes Analíticos	Conceptualización y Política de la Atención de Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo.	Proyecto educativo integral comunitario del TEL “Dora Burgueño”	Grado de pertinencia
<p>Administración del Modelo de atención. CLAVES: descentralización, modernización, democratización e integración social.</p>	<p>Enmarcado en el proceso de <u>descentralización</u>. Es un programa de apoyo sustentado en los principios de <u>democratización</u>, <u>modernización</u> e <u>integración social</u>. Concebido longitudinalmente a través de toda la atención educativa dentro de la modalidad, buscando una acción educativa más coherente integrada, sistémica, sistemática, consciente, flexible, continua y participativa de la escuela, la familia y la comunidad en general. Se inicia desde temprana edad hasta la adultez. Considera los principios de flexibilidad y diversidad, existiendo la posibilidad de realizar adaptaciones en las estrategias y medios instruccionales para el desarrollo de competencias en las áreas cognitiva, psicomotriz, social, emocional, lingüística y comunicacional que junto con la orientación y exploración vocacional potenciarán sus habilidades y destrezas.</p>	<p>Se plantea crear espacios de discusión con una visión de equipo donde todos reciban información en aras de lograr consensos para el diseño, ejecución y evaluación de las acciones propuestas, tomando en consideración las modalidades históricas y culturales de solidaridad colectiva, en pro de proporcionar experiencias significativas de aprendizaje y vivencias recreativas, deportivas, culturales y artísticas que apunten a su formación educativa y a una capacitación laboral para su efectiva integración social.</p>	<p>ALTO</p>
<p>Líneas Estratégicas de Acción. CLAVES: Intramodalidad, intersectorial e intrasectorial.</p>	<p>El modelo se sustenta en dos líneas de acción: la atención de las personas con necesidades educativas especiales dentro de la modalidad (<u>intramodalidad</u>) y la integración de las personas con discapacidad en los niveles y otras modalidades del sistema educativo (<u>intrasectorial</u>). Se establece la articulación con otros entes tanto públicos como privados para la certificación correspondiente de los oficios y/o escolaridad (<u>intersectorial</u>).</p>	<p>Las líneas estratégicas implementadas en el Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño” están sustentadas en la Política de Educación y Trabajo, fundamentado en un modelo de educación integral.</p>	<p>BAJO</p>

Cuadro 5 (Cont.)

Ejes Analíticos	Conceptualización y Política de la Atención de Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo.	Proyecto educativo integral comunitario del TEL “Dora Burgueño”	Grado de pertinencia
Planificación y Evaluación	<p>Se plantean como procesos naturales, permanentes, continuos y de retroalimentación constante tanto para el desarrollo personal como para el colectivo. Identifica tres (3) formas de aprendizaje: (acumulación, reestructuración y/o acomodación y afinación), es decir, el aprendizaje significativo.</p> <p>Explica la importancia de los procesos más que del producto. Considera los tipos de evaluación expuestos en el reglamento General de la Ley Orgánica de Educación de 1980: Diagnóstica, formativa y sumativa, dándole mayor importancia a las evaluaciones diagnósticas y formativas. Proceso interdisciplinario e integral.</p>	<p>La planificación está comprometida en la fijación de los objetivos, misión, visión institucionales y en las formas generales para alcanzarlos, a través de cronogramas, planificaciones semanales, Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) y Proyectos de Construcción del Saber (PCS). La planificación de los aprendizajes, se concibe desde una visión holística. Esta integralidad, se refleja en los Proyectos de Construcción del Saber y en la planificación semanal en los que se da la integración de los ejes transversales y los contenidos con elementos formativos para el trabajo. Se asume como una guía que puede ser alterada en función de imprevistos, inquietudes (tanto de los docentes como de los alumnos); Contenidos y objetivos que intenten observar un equilibrio entre lo conceptual, lo procedimental y lo normativo-actitudinal, son importantes para la formación integral del educando</p>	BAJO
Perfil del Egresado		<p>Contempla la adquisición de conocimientos técnicos específicos de un campo determinado, así como también de aspectos laborales que fortalecen la adquisición de destrezas sociales y laborales que no pierdan vigencia y que el participante con discapacidad puede utilizar en diversos contextos o situaciones laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mantener una adecuada estabilidad emocional con relación a sí mismo y a las relaciones interpersonales (seguridad en sí mismo, capacidad de adaptación, aceptación y control 	

Cuadro 5 (Cont.)

Ejes Analíticos	Conceptualización y Política de la Atención de Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo.	Proyecto educativo integral comunitario del TEL “Dora Burgueño”	Grado de pertinencia
<p>Perfil del Egresado (continuación)</p>	<p>Contempla los aspectos instrumentales, sociales y de personalidad de la ocupación u oficio para los cuales capacitan. Todo ello le permitirá al participante cumplir con un perfil de egreso que debe contemplar competencias instrumentales, sociales y de la ocupación u oficio para el cual se capacitó.</p>	<p>emocional ante situaciones conflictivas, aceptar la responsabilidad de su comportamiento).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mantener una buena imagen y apariencia personal. - Cumplir con la mayoría de edad (18 años). - La familia o representante de la persona con discapacidad, debe estar involucrada en el proceso. -Seguir instrucciones sencillas y complejas, que impliquen desarrollar la responsabilidad y cumplimiento del trabajo (capacidad para la búsqueda de soluciones. - Realizar el trabajo con armonía, mostrar una actitud positiva, cortés y ser colaborador. -Desarrollar la capacidad de autocontrol para canalizar la ansiedad y tolerancia a la frustración ante situaciones problemáticas y conflictivas. - Buen uso del tiempo libre. - Respeto hacia las figuras de autoridad. - Cumplimiento de asignaciones y deberes. - Conocimiento de sus derechos como trabajador. - Asignación de un tutor institucional. - Reconocimiento de sus datos de identidad personal. -Ser independiente en su movilidad. 	<p>BAJO</p>

Fuente: Datos tomados de la Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo y del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) del TEL “Dora Burgueño”

Eje Analítico 1: Conceptualización de Educación y Trabajo.

La Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo y bajo un enfoque Humanista Social, centra su accionar en el ser humano. Para Villarroel, C (1990: 46) en la visión humanista: “El educando es visto como un ser con interés y motivaciones propias y únicas. El papel de la escuela radicaría en darle respuesta (aceptación y desarrollo) a tales intereses y motivaciones”. Explica el autor que se aplica para tal fin una metodología basada en la afectividad y lo señala como una debilidad pues “el educando aprende por sí mismo (...) en consecuencia el docente y la escuela misma no tienen razón de ser”. (Ídem pág. 47). Sin embargo la Política complementa ésta posición con una visión Social considerando también los intereses del colectivo como grupo. El PEIC del TEL “Dora Burgueño” sigue éstas directrices, al menos en sus planteamientos teóricos al hablar de la educación como un hecho de significación social y la contempla como un derecho y un deber. Dicha posición por cierto se articula con lo expresado en la Constitución Bolivariana de Venezuela y en la Ley Orgánica de Educación. En lo que se refiere a la concepción de la Educación existe en líneas generales pertinencia entre ambos documentos. En relación al Trabajo, en el PEIC del TEL “Dora Burgueño” se asume como la capacitación laboral en función de los intereses y aptitudes del participante por una parte, y por otra las necesidades del mercado de trabajo. Se habla de inclusión positiva al trabajo y del logro de su independencia y autonomía personal a través de la capacitación laboral en función de sus intereses y aptitudes y del mercado de trabajo. Pensamos que el planteamiento de la Política va mucho más allá pues en ella, se busca trascender al sujeto como individuo y lo contextualiza dentro de un colectivo modificado y configurado por y para él, logrando de ésta forma la transformación social que se requiere. Dentro de éste marco de ideas,

podemos decir que existe en cuanto a la conceptualización de Educación trabajo un alto grado de pertinencia.

Eje Analítico 2: Metas y/u objetivos.

El Programa de Educación y Trabajo en Educación Especial tiene como meta fundamental mejorar la calidad de vida y el desarrollo del ser humano y del colectivo con el subsiguiente efecto en el desarrollo y crecimiento de la Nación. También se busca incrementar una práctica pedagógica más coherente y articulada. En ese sentido el PEIC del TEL “Dora Burgueño” en su objetivo principal explica su compromiso de lograr la articulación de todos los involucrados (tríada familia-escuela-comunidad) en el proceso formativo para garantizar su calidad, y poder de ésta manera alcanzar logros en diferentes ámbitos. Es por eso, que en su misión y visión se establece de forma explícita la inclusión laboral y el logro de una calidad de vida para los participantes. De igual manera se hace referencia a la importancia y el derecho que tienen las personas con discapacidad de participar en el desarrollo de la nación tomando en cuenta sus derechos y deberes como personas pertenecientes a la sociedad. Visto de ésta forma, podemos decir que existe en cuanto a las metas y los objetivos un grado de pertinencia alto entre la Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a de Educación y Trabajo y el PEIC del TEL “Dora Burgueño”.

Eje analítico 3: Caracterización del Educando.

La Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo plantea de manera explícita el respeto a la diversidad, la individualidad y los momentos evolutivos de la persona con discapacidad, asumiendo al individuo como un ser bio-psico social. En lo esencial el PEIC del TEL “Dora Burgueño” sigue éstos lineamientos respetando las diferencias e intereses individuales de la

población. Éste análisis nos indica que existe un alto grado de pertinencia entre los dos documentos en lo que se refiere a la concepción del educando.

Eje analítico 4: Caracterización del Docente.

En relación a la caracterización del docente, en ambos documentos se hace referencia de forma explícita a un docente que se desempeña como mediador eficaz en todo el proceso formativo de la persona con discapacidad. Para ello, en el PEIC del TEL “Dora Burgueño” se describe de manera bastante detallada todas sus funciones, tanto a nivel administrativo como técnico, según lo establece el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente en su artículo 6. Por ello, puede hablarse de un alto grado de pertinencia en éste eje de análisis.

Eje analítico 5: Caracterización del Modelo de Atención.

Al analizar el Modelo de Atención establecido por la Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a de Educación y Trabajo, se evidencia el enfoque Humanista-social en todos sus aspectos; enfoque que como se explica se fundamenta en tres visiones claramente definidas como son: la visión Holística, bio-psico-social; la visión socio-histórica-cultural y la visión sistémica interdisciplinaria. Todo ello implica el conocimiento de las personas, tomando en cuenta sus fortalezas y características que la diferencian; que centra su accionar en la persona como ente social, como ciudadano activo capaz de aprender y representar su cultura y la consideración de los referentes teóricos y metodológicos para la atención de la persona con discapacidad. En el documento del PEIC del TEL “Dora Burgueño” puede evidenciarse un trato algo economicista del trabajo, al hablar de mercado laboral en lugar de ámbito laboral. Desde el enfoque humanista-social el Trabajo comprende un valor y ésta visión es corroborada en la Constitución cuando nos dice que el Trabajo es un derecho y un deber de todo ciudadano. No obstante se expresa el respeto a los intereses y aptitudes de

sus participantes. Así mismo se establecen los referentes teóricos que deben orientar el proceso de aprendizaje tanto en el área pedagógica como en el área de formación laboral. Además busca la generación de estrategias desde el marco de la corresponsabilidad y la cooperación entre todos los involucrados en el proceso; por lo anteriormente analizado se considera que la pertinencia en éste eje analítico es media.

Eje analítico 6: Administración del Modelo de Atención.

Al revisar la información que sobre la administración del modelo ofrece la Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo, se percibe el sentido integral y humanista del mismo. Se fundamenta en los principios de democratización, modernización e integración social y concibe la atención a la persona con discapacidad a lo largo de su desarrollo hasta la adultez. En el PEIC del TEL “Dora Burgueño”, se habla de experiencias significativas logradas a través del consenso y la participación para la formación educativa y capacitación laboral de las personas con discapacidad, asumiendo la responsabilidad que le corresponde de atender y formar a las y los jóvenes y adultos con discapacidad de 15 años y más. No se mencionan de forma explícita los principios de modernización ni democratización, sin embargo, se asumen en la justificación del documento al establecer la planificación e implementación de estrategias que garanticen la igualdad de oportunidades y condiciones para alcanzar la independencia y autonomía de la persona con discapacidad; todo ello en aras de lograr una efectiva integración social de los participantes. En nuestra opinión, la pertinencia en éste eje de análisis es media.

Eje analítico 7: Líneas Estratégicas de Acción.

En atención a lo expuesto por ambos documentos en cuanto a las líneas estratégicas de acción, podemos decir que se observa un grado de pertinencia

bajo. La Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a de Educación y Trabajo explica de forma clara los lineamientos a seguir para garantizar el logro de los objetivos del programa; para ello contempla la atención de las personas con necesidades educativas especiales dentro de la modalidad (articulación intramodalidad) y la integración de las personas con discapacidad en los niveles y otras modalidades del sistema educativo (articulación intrasectorial). Se establece así mismo la articulación con otros entes tanto públicos como privados para la certificación correspondiente de los oficios y/o escolaridad (articulación intersectorial). Por su parte el PEIC del TEL Dora Burgueño, mantiene el modelo de atención integral pero sin especificar en qué áreas ni de qué forma se articulará para lograr dichos fines. En su desarrollo se habla de la corresponsabilidad de los diferentes agentes, pero en algunos casos no específica para qué se ejecutará dicha articulación o con quién.

Eje analítico 8: Planificación y Evaluación.

Al comparar los planteamientos que en relación a la planificación y evaluación hacen ambos documentos, se encuentra que: conciben la planificación desde una visión holística, lo que va en consonancia con su concepción del modelo de atención. La Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a de Educación y Trabajo es algo escueta en su abordaje del proceso planificador; sin embargo especifica que debe ser permanente, continuo y de retroalimentación constante tanto para el desarrollo personal como para el colectivo. Por su parte el PEIC del TEL “Dora Burgueño” es más explícito y contempla la planificación en diferentes instancias y momentos: así tenemos que habla del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC), de los Proyectos de Construcción del Saber (PCS) o Proyectos de Aprendizaje (PA) y de las planificaciones semanales. Por el contrario en el área de la evaluación la política es más clara al explicar los diferentes tipos de evaluación los cuales

estaban contemplados en la Ley Orgánica de Educación de 1980: evaluación diagnóstica, formativa y sumativa. Por el contrario en el PEIC del TEL “Dora Burgueño” no se encuentran especificaciones relacionadas con la evaluación del proceso formador de los participantes; se menciona sí la evaluación del personal docente, administrativo y obrero. Por lo anteriormente expuesto puede concluirse que la pertinencia en éste eje de análisis es baja.

Eje analítico 9: Perfil del Egresado.

En la Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con necesidades educativas especiales, se menciona que el perfil de competencias del egresado contempla los aspectos instrumentales, sociales y de personalidad de la ocupación u oficio para la cual se capacita. Se puede evidenciar en dicho planteamiento un enfoque estructuralista, pues como nos explica el doctor Navío Gámez (2003), en dicho enfoque la competencia se comprende a través de dos conceptos íntimamente relacionados: la competencia como “conjunto de atributos” relacionados con la personalidad del individuo y “los requerimientos de desempeño” que de una tarea específica posee. De este modo se asume bajo el enfoque estructural una doble relación entre los atributos personales y los requerimientos, así:

Los atributos de las personas en contextos concretos, condicionan el tipo de desempeño requerido; además como parece ser más viable en los contextos laborales, los requerimientos condicionan el tipo de atributos a exigir (o desarrollar) en y para las personas (Navío, G. Antonio. 2003, pág. 78).

En el PEIC del TEL “Dora Burgueño” no se haya un perfil de egreso de los participantes; sí se nombran las actividades de desarrollo de las diferentes estaciones en las que se realiza la capacitación laboral en las áreas de: artes gráficas (específicamente encuadernación de tiempo y rápida) y artesanía (elaboración de papel artesanal), sin especificar cuáles son los aspectos o indicadores que determinan el logro o no de las competencias requeridas para egresar del taller e incorporarse a un puesto de trabajo. Se halla un perfil en

los cuadernos de trabajo y requisitos administrativos de los docentes en el que se encuentran diferentes indicadores que enuncian características que debe desarrollar el participante para satisfacer los requerimientos de ingreso a un puesto de trabajo. Sin embargo, se evidencia que todos éstos indicadores están relacionados con los atributos personales del individuo y ninguno con requerimientos de desempeño para un oficio. Es por eso que en lo que se refiere al perfil del egresado la Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a de Educación y Trabajo y el PEIC del TEL Dora Burgueño poseen un grado de pertinencia bajo.

Grado de pertinencia.

El análisis precedente nos permite establecer porcentajes en cuanto a los grados de pertinencia de los diferentes ejes; a continuación se muestra en el cuadro 6:

Cuadro 6

Grado de pertinencia entre la Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a de Educación y Trabajo y el PEIC del TEL Dora Burgueño

GRADO DE PERTINENCIA	PORCENTAJE	EJES ANALIZADOS
ALTO	55,5 %	Eje Analítico 1: Conceptualización de Educación y Trabajo. Eje Analítico 2: Metas y/u objetivos. Eje analítico 3: Caracterización del educando. Eje analítico 4: Caracterización del docente.
MEDIO	11,1 %	Eje analítico 5: Caracterización del Modelo de Atención. Eje analítico 6: Administración del Modelo de Atención.
BAJO	33,3 %	Eje analítico 7: Líneas Estratégicas de Acción. Eje analítico 8: Planificación y Evaluación. Eje analítico 9: Perfil del egresado.

Luego del análisis de todos los ejes para el estudio de la pertinencia entre la Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a de Educación y Trabajo y el PEIC del TEL Dora Burgueño se observa que un 55,5 % de los ejes analizados presenta un alto grado de pertinencia, un 11,1 % un grado medio y un 33,3 % un grado bajo. Éstos resultados, en nuestra opinión indican una pertinencia media alta, especialmente en los ejes que fundamentan la Política; no así en los ejes que determinan la operatividad de la misma donde se hace evidente la disonancia que existe entre ambos documentos.

2. Objetivo 2.- Pertinencia interna del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) del Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño”.

Para determinar la pertinencia interna del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) del TEL “Dora Burgueño”, titulado “La Comunidad como integradora de la formación de los jóvenes y adultos con discapacidad cognitiva, en el campo laboral”; se tomó en consideración la correspondencia del PEIC del TEL “Dora Burgueño” con los lineamientos, en materia de planificación institucional, establecidos por el Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE), de igual forma se determinó la correspondencia entre las distintas partes que estructuran el PEIC del TEL “Dora Burgueño” para el periodo escolar 2009-2010/2011-2012.

Pertinencia entre el PEIC del TEL “Dora Burgueño y lineamientos ministeriales en materia de planificación.

En esta parte se determinará la correspondencia en función de las distintas fases establecidas por el Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE) en materia de Planificación institucional.

Fase I: Diagnóstico Situacional:

Según los lineamientos establecidos por el MPPE en su documento de Planificación Educativa del Sistema Educativo Bolivariano (2007), todo diagnóstico situacional debe realizar un proceso de recolección de datos con la finalidad de:

“...determinar las debilidades y dificultades a vencer, amenazas, oportunidades, fortalezas, logros y avances de las acciones que se haya propuesto la escuela en función de la intencionalidad educativa y su vinculación con la comunidad. Para tales efectos, debe utilizar matriz FODA, entre otras estrategias, técnicas e instrumentos...”

Todo ello, con el propósito de conocer los aspectos más relevantes de la identidad institucional y su entorno inmediato, así como su origen, características, necesidades y potencialidades de los miembros que la conforman por grupos: estudiantes, personal docente, directivo, administrativo, obrero y comunidad en general.

Dicho proceso de recolección de datos debe compilar la siguiente información:

De los estudiantes: origen, características sociales, económicas del grupo familiar, costumbres y manifestaciones culturales de las comunidades de donde proviene la población, actividades deportivas y comunitarias en las que demuestran interés de participación, condiciones de salud física y mental, entre otros.

Del personal directivo, docente, administrativo y obrero: las necesidades de formación y actualización, participación en organizaciones y actividades socio-comunitarias, deportivas y culturales en las que demuestran interés de participación; condiciones de salud física y mental, desarrollo personal, social y emocional, espiritual, valores, actitudes, aptitudes, habilidades y destrezas.

De la escuela: reseña histórica de la institución educativa, caracterización de las necesidades (ampliación, ambientación, rehabilitación,

construcción, dotación de materiales y recursos, condiciones ambientales, servicios básicos y generales: aguas blancas y servidas, electricidad, vías de acceso, comedor, canchas deportivas, biblioteca, entre otros.

De la comunidad: reseña histórica de la comunidad, caracterización de las necesidades (familias que la integran, sus referencias culturales, creencias, costumbres, organizaciones existentes y los servicios que prestan, situaciones problemáticas a nivel social).

Con respecto a dichos lineamientos, el diagnóstico del PEIC del taller laboral presenta una descripción general de las características generales del plantel: nombre del servicio, dirección, dependencia, turnos que atiende, nivel y/o subsistema, programa y descripción de la planta física. Además, describe las funciones administrativas y técnicas del personal, en cuanto a la Asociación Civil (sólo aparece la descripción de los cargos pero no sus funciones). PEIC del Tel Dora Burgueño, págs. 2, 3,8-24. (Ver anexo E)

En cuanto a su población estudiantil, sólo se describe la condición física y mental de la misma y la matrícula que atiende. No compila ninguna otra información establecida en los lineamientos anteriormente descritos, tales como su origen, características sociales y económicas del grupo familiar, costumbres y manifestaciones culturales de las comunidades de donde provienen los y las estudiantes, actividades deportivas y comunitarias en las que demuestran interés de participación, necesidades educativas e intereses, ritmos y estilos de aprendizaje. PEIC del Tel Dora Burgueño, págs. 2, 5). (Ver Anexo E)

En lo que respecta al personal, en el PEIC del taller sólo se hace mención a la cantidad de personas que allí laboran y el cargo que desempeñan dentro de dicha institución. No se evidencia en el documento otra información relacionada con los mismos, como por ejemplo: condiciones de salud física y mental, desarrollo personal, social y emocional, espiritual, valores, PEIC del Tel Dora Burgueño, págs. 2,3. (Ver anexo E)

La información reflejada en el documento sobre la escuela, incluye su reseña histórica y la caracterización de los distintos espacios que conforman el taller. (Ver anexo E, PEIC del Tel Dora Burgueño, págs. 8,9).

De la comunidad, hacen sólo referencia a los miembros de una Asociación Civil y un Consejo Comunal y el cargo que desempeñan; y las características generales de la comunidad en la que se encuentra el taller. (Ver anexo E, PEIC del Tel Dora Burgueño, págs. 3,4, 9).

El Diagnóstico del PEIC del TEL “Dora Burgueño” se realizó por medio de un diagnóstico observacional y de una encuesta realizada al personal que labora en la institución y los padres y/o representantes, a través del análisis FODA, el cual contempló el estudio de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas institucionales.

A partir del análisis de la matriz FODA del PEIC del Taller, como metodología de estudio empleada por la institución para determinar su situación con respecto al entorno y su competitividad educativa, abarcaron los distintos espacios educativos enmarcados en la concepción de la nueva escuela establecida en la actual LOE, (2009) en su artículo 6, numeral 3, literal e, con el propósito de revertir la situación actual a la esperada.

Es por ello, que dando cumplimiento a dicha normativa legal vigente y a las políticas educativas, en el PEIC del TEL “Dora Burgueño” se ven reflejados los siete espacios educativos. Dichos espacios, están en consonancia con lo planteado en su gestión educativa de desarrollar un sentido de corresponsabilidad entre todos los actores que hacen vida en el taller laboral, empleando para cada espacio como estrategia la matriz FODA las metas a alcanzar, los equipos de trabajo, el cronograma de aplicación y el período de seguimiento y evaluación. Los espacios educativos contemplados en el PEIC son:

1. La Escuela como Espacio para la Producción, Productividad, Mantenimiento y la protección Ambiental.

2. La Escuela como Espacio de la Comunidad para la Participación Ciudadana en Igualdad de Derechos y Condiciones.
3. La Escuela como Espacio para la Creación y la Creatividad.
4. La Escuela como Espacio para la Formación Integral.
5. La Escuela como Espacio para la Promoción de la Salud y el Respeto por la Vida.
6. La Escuela como Espacio para las Tecnologías de la Información y Comunicación (T.I.C.) y eje de Innovaciones Tecnológicas.
7. La Escuela como Espacio para la Vivencia de los DDHH y la Construcción de la Paz.

En atención a esto, se presenta a continuación una muestra representativa del análisis FODA por espacio educativo, a través del siguiente cuadro informativo (Ver anexo E, PEIC del Tel Dora Burgueño, págs. 28-29, 34,39-40, 43-44, 47-48, 53-54, 57-58):

Cuadro 7

Análisis FODA por Espacio Educativo

Espacio 1	La Escuela como Espacio para la Producción, Productividad, Mantenimiento y Protección Ambiental
Fortaleza	Restauración y encuadernación que hacen los participantes, como servicio a la comunidad. La preparación y capacitación de los jóvenes y adultos en su formación laboral.
Debilidad	Falta de cumplimiento del personal de guardia en las jornadas de limpieza. Medidas prácticas para ahorro energético dentro de la Institución.
Oportunidad	Difusión del desempeño y creatividad de los participantes en el área de encuadernación Aprovechamiento de las empresas dónde están laborando los participantes para ofrecer nuestro trabajo de encuadernación.
Amenaza	Falta de material para la producción laboral y pedagógica. Bote constante de basura en las zonas que colindan con la Institución por

	parte de la Comunidad cercana.
Espacio 2	La Escuela como Espacio de la Comunidad para la Participación Ciudadana en Igualdad de Derechos y Condiciones
Fortaleza	Capacitar a los participantes en un oficio para incluirlos en el campo laboral. Formación de los participantes con un adecuado Perfil Laboral.
Debilidad	Falta de integración y cooperación entre la comunidad y el taller en las labores recreativas y culturales Desconocimiento y muy poca participación o integración de los Padres en el manejo de las Normas de Convivencia de la institución.
Oportunidad	Inclusión e integración de los participantes a través de normas, leyes y resoluciones de distintos ministerios. Creación de un Plan de Acción con la Participación de la Comunidad externa sobre prevención de desastres naturales y tecnológicos
Amenaza	Poca integración de las empresas en la inclusión de estos jóvenes por desconocimiento o temor. La poca integración de las empresas en la inclusión de estos jóvenes y adultos con discapacidad por desconocimiento o temor.

Cuadro 7 (Cont.)

Espacio 3	La Escuela como Espacio para la Creación y la Creatividad
Fortaleza	Creación de proyectos de autonomía e independencia social y actividades extracurriculares. Realización de adaptaciones curriculares a nivel grupal e individual con el fin de alcanzar los objetivos pautados.
Debilidad	Falta de recursos económicos para llevar a cabo los proyectos Falta de materiales y herramientas para poder llevar a cabo las actividades y proyectos.
Oportunidad	Tener la receptividad y colaboración de los padres para desarrollar actividades extracurriculares. Programas culturales, deportivos, educativos y laborales que se realizan en otras instituciones, permitiendo el intercambio de saberes y de otros aspectos que permite enriquecer las áreas sociales, cognitivas y culturales.

Amenaza	Los donativos por parte de las empresas y/o representantes no se hacen efectivos. Escasez de materiales en los diferentes negocios a nivel del Distrito Capital que se emplean para el trabajo laboral y proyectos creativos que utilicen materiales novedosos como motivación a los participantes y docentes en la construcción, seguimiento y culminación pedagógico-social y cultural
Espacio 4	La Escuela como Espacio para la Formación Integral
Fortaleza	Incorporación de la comunidad para recibir atención especializada por parte del equipo interdisciplinario. Sentido de pertenencia del personal hacia la Institución.
Debilidad	Poco espacio físico del plantel, mala distribución y deterioro en cuanto a estructura se refiere, puesto que no hay adaptaciones especiales para las características y el tipo de población que llega al TEL. Falta de material de oficina, limpieza, didáctico y laboral, para ejecutar acciones inherentes en pro de los participantes y comunidad en general en los aspectos socioemocional, laboral, deportivo y cultural.
Oportunidad	Inclusión laboral de los participantes a las diferentes empresas. Apoyo por parte de otros Talleres de los programas que contribuyen a la formación laboral de los participantes.
Amenaza	Apatía colectiva de la Comunidad frente a diferentes proyectos a realizar. Falta de recursos económicos con que se cuenta para fortalecer el aprendizaje de los participantes como parte creativa e innovadora.

Cuadro 7 (Cont.)

Espacio 5	La Escuela como Espacio para la Promoción de la Salud y el Respeto por la Vida.
Fortaleza	Brindar a los participantes una dieta balanceada para su buen desarrollo. Participación activa, en actividades deportivas y recreativas y culturales.
Debilidad	Falta de especialistas en nutrición. Menú poco variado pero balanceado para los participantes. Necesidad de más creatividad.
Oportunidad	Programas de Barrio Adentro y dispensarios para ofrecer actividades recreativas y de salud. Charla de organismos especializados en la prevención de enfermedades

	que ocasionan un ambiente contaminado.
Amenaza	Falta de atención médica periódica para los participantes por parte de los organismos de la comunidad. Necesidad de más voluntarios externos para ejecutar con más frecuencia las jornadas de salud.
Espacio 6	La Escuela como Espacio para las Tecnologías de la Información y Comunicación (T.I.C.) y Eje de Innovaciones Tecnológicas.
Fortaleza	Disposición de los docentes para abordar el área de informática. Orientación adecuada por parte de los docentes y personal, en el momento que tengan que investigar los participantes.
Debilidad	Inadecuado espacio físico para el desarrollo de las actividades de computación. Poco cuidado, actualización y mantenimiento de los equipos existentes en la institución.
Oportunidad	Cursos de capacitación en el área de computación para todos los docentes ya que no todos manejan este tipo de tecnología. Asesoramiento técnico por parte de representantes que estén inmerso en esta área con la debida donación de equipos y materiales audiovisuales.
Amenaza	Poco conocimiento de las tecnologías que tiene la institución por parte de la comunidad para brindarles apoyo, mantenimiento y cuidado de los equipos. La inseguridad presente en la comunidad, que ponen en riesgo los equipos tecnológicos que poseemos en la Institución.

Cuadro 7 (Cont.)

Espacio 7	La Escuela como Espacio para la Vivencia de los DDHH y la Construcción de la Paz.
Fortaleza	Sensibilidad y apertura para la atención integral de las personas con discapacidad Cognitiva u otro tipo de discapacidad asociada. Disposición y tolerancia del personal hacia los participantes.
Debilidad	Poca tolerancia y aceptación en las relaciones interpersonales del personal de la Institución. Poca comprensión de las diferencias personales entre el personal que labora en el TEL.
Oportunidad	Charlas por parte de organismos y de Padres profesionales de crecimiento personal, conocimiento de los DDHH, etc. El reconocimiento de los participantes por parte de los entes gubernamentales y no gubernamentales, de actividades especiales ofrecidas como el Discotecazo en el Municipio Baruta, reconocimiento estudiantil, fórum, etc.).
Amenaza	Poco conocimiento sobre las Leyes de Discapacidad y Derechos Humanos y demás Leyes que favorecen al ciudadano con discapacidad. La pérdida de valores en el núcleo familiar.

Fuente: Datos tomados del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) del TEL "Dora Burgueño"

Ahora bien, en el cuadro se evidencia que la organización educativa de acuerdo a los lineamientos institucionales establecidos por el MPPE, posee potencialidades prometedoras para el desarrollo y cumplimiento de su gestión escolar, basadas en sus fortalezas y oportunidades, las cuales varían según cada espacio de cuatro a siete. No obstante, hay una marcada limitación en los desafíos organizacionales, es decir, las debilidades y amenazas advierten que requieren ser considerados lo más pronto posible, debido a que dichos factores internos y externos contrarrestan las fortalezas y amenazas. Por ejemplo, en el espacio cinco tienen como fortaleza brindar a los participantes una dieta

balanceada para su buen desarrollo, pero su debilidad es que carecen de especialistas en nutrición, aunado a ello manifiestan que los programas de barrio adentro representan una oportunidad y su amenaza refleja que hay una falta de atención médica periódica por parte de los organismos de salud foráneos.

Por lo tanto, se puede afirmar que urge replantear los objetivos, las estrategias y acciones para capitalizar sus elementos internos y realizar un nuevo diagnóstico situacional que le permita detectar las organizaciones existentes dentro de la comunidad y el servicio que prestan, las situaciones problemáticas que hay a nivel social y de esta manera reformular su matriz FODA en función de la realidad interna y externa ya que se evidencia poco manejo de los componentes de la misma.

Fase II: Contextualización y finalidades de la escuela:

Una vez efectuado el diagnóstico, el MPPE recomienda la contextualización de las finalidades de la escuela teniendo como base el Currículo Nacional Bolivariano. Así se define la misión (fines y las áreas especiales) y la visión (proyección y alcance a largo plazo) del PEIC. En esta fase se desarrolla la integración de conocimientos y aprendizajes, tomando en cuenta las líneas axiológicas, epistemológicas y pedagógicas, contempladas en la LOE derogada y en la actual, en sus Artículos 3, 4, 5,6 y 14.

En el PEIC del Taller esta fase se encuentra representada con la visión y la misión; los cuales guían a la institución en la ejecución del PEIC.

Visión y Misión:

Según los lineamientos del MPPE la misión describe la razón de ser de la escuela, por la que fue concebida por el Estado, para la refundación de la República, expresando el compromiso en su función dentro de su especificidad. Se relaciona con la proyección del esfuerzo.

La Visión describe la situación futura deseada, las aspiraciones del colectivo de la escuela y del entorno, el horizonte de la acción educativa en unidad y diversidad en concordancia con la construcción política y educativa.

La Misión del PEIC del TEL “Dora Burgueño” expresa la finalidad específica de la institución:

Atender y orientar a los jóvenes y adultos con discapacidad cognitiva, las opciones de formación laboral, académica, social e integral para su autonomía y desarrollo de sus potencialidades, con el objetivo de alcanzar su futura inclusión laboral, fortaleciendo su salud física y mental, a través de adaptaciones curriculares en el proceso de aprendizaje, teniendo presente el aspecto bio-psico-social, para mejorar su calidad de vida y lograr una formación desde el punto de vista holístico, satisfaciendo las necesidades del ser humano dentro de una sociedad dinámica y cambiante”. (Ver Anexo E, PEIC del Tel Dora Burgueño, pág.24).

Se observa que la misión refleja el modelo de persona que se desea formar desde el punto de vista holístico.

En la Visión se hace referencia a la realidad futura:

Brindar y preparar a los jóvenes y adultos con Discapacidad Cognitiva, programas pedagógicos, laborales y sociales que incluyan prácticas educativas de valores en responsabilidad, compromiso y trabajo, que permita una formación integral en el desarrollo de habilidades y destrezas para ingresar al campo laboral, tomando en cuenta los derechos y deberes como personas pertenecientes a la sociedad, en la obtención en igualdad de condiciones, como ser humano, democrático y libres soberanos de un país integrador. (Ver anexo E, PEIC del Tel Dora Burgueño, pág.24-25).

La visión del PEIC del TEL “Dora Burgueño” refleja el enfoque de inclusión laboral que recoge las aspiraciones del colectivo institucional. Dicha visión está fundamentada en la Conceptualización y Política de la Atención de las personas con necesidades educativas especiales en cuanto a la Educación y trabajo y por todas las políticas emanadas por el Estado, el MPPE y las políticas internas del plantel.

Los valores que forman parte del marco axiológico intercultural que rige la vida de la escuela no se encuentran reflejados en el PEIC. Sin embargo, estos se encuentran presentes en las Normas de Convivencia de la Institución.

La visión y la misión se corresponden con lo que se espera, ya que se orientan a la escuela y las áreas esenciales en la ejecución del PEIC.

Fase III: Plan de Acción:

Después que se establece la contextualización y finalidades de la escuela, se definen los objetivos generales y específicos.

Los objetivos expresan lo que se quiere lograr en la institución, tomando en cuenta los resultados obtenidos en el análisis situacional, a fin de garantizar su factibilidad y viabilidad.

Una vez seleccionada la situación problema o necesidad, el MPPE recomienda elaborar el plan de acción, el cual se plantea a partir de la situación diagnosticada generando metas, actividades, tareas, responsables, recursos y tiempo de ejecución.

En las metas del PEIC se establecen las acciones a desarrollar especificando el tiempo y el espacio, así como su logro cuantificable.

El MPPE sugiere que las actividades se organicen, planifiquen y desarrollen en un plan de acción las cuales deben ser planteadas en correspondencia con la finalidad del PEIC. Los aspectos a considerar en las mismas son:

- Actividades de Formación: las cuales deben estar dirigidas a la formación permanente de todos y todas quienes hacen vida en la escuela.
- Actividades culturales: festivales, actos culturales, muestras artísticas, fiestas tradicionales, otros.
- Actividades deportivas: encuentros, intercambios, inter-escuelas, campeonatos, otros.

- Actividades socio-comunitarias: jornadas de salud integral, jornadas de trabajo voluntario, organizaciones estudiantiles.
- Actividades socio-productivas: proyectos productivos, actividades de autogestión, periódico escolar, programa de alimentación escolar (PAE), otros
- Actividades de apoyo educativo: gestión del mantenimiento y rehabilitación de la infraestructura y dotación escolar, estadísticas educativas, programa de diagnóstico integral de salud (DIS), programas de atención y prevención en salud, otros.

Las tareas, deben precisar los elementos particulares en la planificación de las actividades, y para la ejecución de cada una de ellas, es importante determinar quiénes serán los responsables, así como los recursos para el desarrollo de las mismas.

La elaboración del cronograma de las actividades, se realizará con la participación de todos responsables involucrados. En el cronograma se deben establecer las fechas, los responsables, los compromisos adquiridos, el tiempo y hora de ejecución.

El Objetivo General del PEIC del TEL “Dora Burgueño” está enfocado específicamente a desarrollar un compromiso y una actitud de todos los involucrados (triada familia-escuela-comunidad) en el proceso formativo para garantizar su calidad educativa y de esta manera lograr la inclusión plena de los participantes en el campo laboral. Donde se establece:

Desarrollar un compromiso y una actitud de todos los que conforman la Triada..., con el fin de mejorar la participación y transformación de situaciones..., para dar soluciones a necesidades... para la inclusión plena de los participantes en el campo laboral... (Ver anexo E, PEIC del Tel Dora Burgueño, pág.28).

Para llevar a cabo el logro del objetivo general en el PEIC del TEL “Dora Burgueño”, se establecen varios objetivos específicos organizados por espacios educativos. Cada objetivo contempla una serie de acciones, a continuación se coloca una muestra representativa de los mismos:

Cuadro 8

Elementos del plan de Acción del PEIC.

Espacio Nº 1	La Escuela como Espacio para la Producción, Productividad, Mantenimiento y Protección Ambiental
Objetivos Específicos	Concientizar a la Comunidad a través de charlas, trípticos, etc, sobre las consecuencias del bote de basura en las zonas aledañas y mantenimiento ambiental.
Acciones	Invitar a los miembros de la comunidad a realizar jornadas de limpieza. Realizar Talleres mensualmente dentro del programa de Escuela para Padres sobre las debilidades presentadas en la Institución con el fin de involucrarlos en la solución del bote de basura y mantenimiento ambiental. Motivar a través de reconocimiento, el trabajo de los jóvenes y adultos mensualmente para incrementar su eficiencia y constancia.
Equipo Líder	Docente especialista y personal administrativo junto con los padres y representantes de la comunidad.
Cronograma	El reconocimiento se realizará mensualmente, todos los últimos viernes de cada mes.
Seguimiento y Control	Mensualmente

Cuadro 8 (Cont.)

Espacio Nº 2	La Escuela como Espacio de la Comunidad para la Participación Ciudadana en Igualdad de Derechos y Condiciones
Objetivos Específicos	Promover la participación de los Padres en el desarrollo de las potencialidades para la futura inclusión de sus hijos, en el campo laboral.
Acciones	Contactar a los Padres mediante circulares, llamadas telefónicas, meriendas que se realicen en cada estación, de modo de sensibilizar a los padres sobre el desarrollo de sus hijos. Realizar Charlas de sensibilización a los padres en lo que se destaque la apertura de las ventajas de las potencialidades e independencia de sus hijos y las ventajas de la inclusión en el campo laboral.
Equipo Líder	Docentes especialistas.
Cronograma	Mensual.
Seguimiento y Control	Lista de cotejo en descripción y realización de actividades.

Cuadro 8 (Cont.)

Espacio Nº 3	La Escuela como Espacio para la Creación y la Creatividad.
Objetivos Específicos	Promover la continua participación de los docentes, participantes y padres o representantes, para realizar actividades innovadoras en pro del bienestar común.
Acciones	Organizar Talleres de información de los docentes hacia los padres y éste hacia los participantes. Elaborar material didáctico por medio de materiales desechables o aprovechables con colaboración de la comunidad y participación de los padres que aborde temas

	establecidos dentro de los proyectos. Invitar a los padres y representantes y a la Comunidad a través de reuniones, meriendas y compartir para informar, las diferentes actividades que se están realizando y se realizarán con el fin de que propongan, deleguen y formen comités de ayuda y colaboración en conjunto en el logro de los objetivos.
Equipo Líder	Todo el personal docente, padres o representantes y comunidad.
Cronograma	Mensualmente.
Seguimiento y Control	Se realizará reuniones quincenales para concretar las actividades propuestas y su ejecución, por medio de anotaciones, registros escritos de sugerencias y Lista de Cotejo.

Cuadro 8 (Cont.)

Espacio N° 4	La Escuela como Espacio para la Formación Integral.
Objetivos Específicos	Lograr la capacitación proactiva del personal y de la comunidad en general interesada, para la formación integral desde el punto de vista laboral, académica y nutricional.
Acciones	Visitar a las empresas para el seguimiento de los participantes en la evolución e integración plena del puesto de trabajo. Seguimiento, control del Programa PAE con la participación activa de todos los docentes dónde dejen asentado propuestas para mejorar y lograr la efectividad y eficiencia de la misma. Difundir el trabajo del Taller para darse a conocer como institución a través de convivencias, charlas a otras Instituciones, intercambios laborales, etc.
Equipo Líder	Equipo interdisciplinario, Docentes y Padres o representantes.
Cronograma	Bimensual.
Seguimiento y Control	A través de Informe de gestión y cuestionarios elaborados con los indicadores que elabores para el cumplimiento de las actividades.

Cuadro 8 (Cont.)

Espacio N° 5	La Escuela como Espacio para la Promoción de la Salud y el Respeto por la Vida.
Objetivos Específicos	Informar y concientizar a los participantes sobre los derechos y deberes de los ciudadanos con Discapacidad.
Acciones	Realizar charlas por parte de las Instituciones Gubernamentales y no Gubernamentales sobre los deberes y derechos de los ciudadanos con todo tipo de Discapacidad. Elaborar y hacer trípticos informativos de las oportunidades que tienen los ciudadanos con Discapacidad, al igual que sus deberes y derecho en el acontecer activo del país. Realizar juegos y actividades lúdicas dentro de la Institución con participación de todos, dónde se fortalezcan los deberes y derechos de los ciudadanos con discapacidad.
Equipo Líder	Docentes y Padres o Representantes.
Cronograma	Actividades a realizar cada 15 días.
Seguimiento y Control	Reuniones quincenales. Realización de informes de logros a través de un registro de actividades o cuestionario elaborado para tal fin.

Cuadro 8 (Cont.)

Espacio N° 6	La Escuela como Espacio para las Tecnologías de la Información y Comunicación (T.I.C.) y Eje de Innovaciones Tecnológicas.
Objetivos Específicos	Acondicionar las áreas de computación, biblioteca y afines con tecnología de vanguardia.
Acciones	Solicitar ayuda y apoyo para la donación de materiales mediante gestiones por comisión, en la sensibilización de las empresas que sirvan de apadrinamiento por áreas o grupo de participantes.

	Realizar charlas de sensibilización a los padres y a la comunidad sobre la importancia de utilizar las tecnologías para el logro de los objetivos planteados y como vías de comunicación alternativas.
Equipo Líder	Docentes.
Cronograma	Trimestralmente.
Seguimiento y Control	Reuniones participativas. Informes descriptivo de las actividades realizadas o mediante la elaboración de una escala de estimación dónde se evidencien los indicadores.

Cuadro 8 (Cont.)

Espacio N° 7	La Escuela como Espacio para la Vivencia de los DDHH y la Construcción de la Paz.
Objetivos Específicos	Divulgar la actividad que se realiza en la Institución.
Acciones	Realizar charlas informativas a los pasantes de labor social, colegios, empresas, locales comerciales adyacentes, etc., con el fin de hacernos conocer más. Realizar convivencias o jornadas de trabajo en el Taller dónde se intercambien experiencias y saberes entre los padres, comunidad, Talleres de otras jurisdicciones o Distritos, empresas laborales, etc. Seguir activando la escuela para Padres para realizar charlar y Talleres dónde se informe todo el quehacer educativo, laboral, recreativo y cultural.
Equipo Líder	Docentes, Directivo y Comisión de Comunidad.
Cronograma	Planificarlo y ejecutarlo mensualmente.
Seguimiento y Control	Informes de Gestión de las actividades realizadas y Escala de Estimación de los Indicadores que se propongan para cada actividad.

Fuente: Datos tomados del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) del TEL “Dora Burgueño”

Cada una de estas acciones tiene definidas las responsabilidades de cada actor involucrado, su respectivo cronograma, el seguimiento y control que se realizará a cada una de ellas y se corresponden con lo que plantea el espacio educativo y que aunado a las otras metas permite que sea alcanzado.

Los objetivos específicos establecidos en el PEIC del TEL “Dora Burgueño” son numerosos y les falta concreción para poder ser evaluados.

Lo expresado se corrobora con la información suministrada por la Coordinadora Pedagógica encargada del taller, en entrevista efectuada, para esta investigación. Al respecto, expresa:

“por ejemplo vino una supervisión y mandaron a modificar ciertos objetivos, ahora cuando comience el año escolar tenemos que hacerle una modificación”. (Ver anexo D, entrevista 5. Líneas 135-136).

Las Acciones a realizar en el PEIC del TEL “Dora Burgueño” se desprenden de cada uno de los objetivos específicos según su espacio educativo. A continuación, se presenta un extracto de la estructura del plan de acción del PEIC en su primer espacio “La Escuela como Espacio para la Producción, Productividad, Mantenimiento y la protección ambiental” con su primer objetivo específico (Ver anexo E, PEIC del TEL “Dora Burgueño, págs. 30-31):

Fase IV: Ejecución y Evaluación:

El MPPE sugiere finalmente la ejecución, en donde comienzan a producirse las acciones y también se va precisando los espacios para la revisión de los logros, analizar las dificultades y reorientar las acciones en caso que sea necesario. Se debe realizar un proceso de divulgación del PEIC a través de reuniones, cartelera, trípticos, dípticos, periódicos murales, boletines, radio y televisora comunitaria entre otras.

En esta fase se deben evaluar las acciones propuestas en el plan de acción del PEIC, estableciendo indicadores a objeto de evaluar el impacto, logros a través de un proceso de supervisión permanente que implica

asesorías, orientaciones, sugerencias, control y seguimiento del equipo que dirige a nivel institucional, municipal, intersectorial, estatal y nacional.

En el PEIC se hace mención al seguimiento y control de cada una de las acciones planificadas, las cuales se encuentran representadas en la estructura del plan de acción de cada uno de los espacios, pero no se evidencia que esta fase se haya cumplido desde el año 2009. Por tal motivo, no se determina si las acciones previstas para cada espacio se están llevando a cabo de manera efectiva. A continuación, se presenta una muestra del instrumento empleado por el taller laboral para hacer seguimiento y evaluación: (Ver anexo E)

Todos los instrumentos para cada espacio se encuentran en blanco, lo que demuestra que no tiene seguimiento y control.

El proceso de divulgación del PEIC en el TEL "Dora Burgueño" no se está llevando a cabo, después de su elaboración el PEIC se guardó en la Dirección y es muy poco usado, no hay motivación por parte de la dirección del TEL ni de los docentes, esto se puede constatar con lo discutido en los grupos de discusión donde se dijo:

Yo lo que pienso es, fíjate, el proyecto está en dirección y G. lo enseñó y dijo -aquí está- pero pienso yo que es de cada una de nosotras pedirlo en dirección y leerlo, imprimirlo, sacarle copia, equis, lo que pasa es que nunca lo hemos hecho. (Ver anexo D, Grupo de discusión 1. Líneas 189-190).

Es que eso debería ser entregado a cada docente. Entregado y quizás discutirlo (Ver anexo D: grupo de discusión 1. Líneas 193-194).

Ya va, ese proyecto se sacó con las ideas que teníamos cada una de nosotras en diferentes oportunidades porque no fue una sola reunión, la cuestión es que se imprimió y nunca se discutió a nivel general en lo que quedó, me explico, no se discutió, quedó allí y ya. O sea como que ver si le falta algo. O si se le quitaría, me explico? (Ver anexo D, grupo de discusión 1. Líneas 201-203).

Todo el personal que labora en la institución trabajó en la elaboración del PEIC, el cual se publicó en la página virtual, que también reposa en dirección, y ninguno en éste año y eso está desde el año pasado se ha detenido en dirección a leer el PEIC; tienen una idea mas no en realidad de lo que es el objetivo. (Ver anexo D, entrevista 4. Líneas 37-39).

Ahora, la otra parte está en que aunque se den los lineamientos hay docentes que lo aplican y otros no; y ahí está y surge lo que es el acompañamiento pedagógico ¿qué es lo que está pasando que no se está dando como debe ser? Porque aunque se bajen temas tratados en las políticas y lineamientos, porque no hay consecución, aunque hay ejecución por un tiempo, lo dejan para ser aplicadas otras cosas ¿qué es lo que está pasando? Porque no hay una consecución si hay lineamientos que se dan en una reunión y tenían que ser aplicados durante el año hay un tiempo que lo aplican y luego lo olvidan. De verdad yo te digo: no sé que está pasando. (Ver anexo D, entrevista 4. Líneas 81-86).

En cuanto a la evaluación del PEIC del TEL “Dora Burgueño” a pesar de encontrarse definida en el plan de acción, la misma no se está realizando en su cabalidad dentro del TEL “Dora Burgueño”, pero sí se le está haciendo seguimiento a nivel de Supervisión del Distrito Escolar. Esto se puede constatar en entrevista realizada al personal directivo y docente donde se hizo mención de lo siguiente:

Se le hacen revisiones periódicas para ver que nuevos aspectos se le incluyen que aspectos hemos avanzado y que hace falta modificar, por ejemplo vino una supervisión y mandaron a modificar ciertos objetivos, ahora cuando comience el año escolar tenemos que hacerle una modificación (Ver anexo D, entrevista 5. Líneas 134-136).

Se observa preocupación del personal por evaluar el PEIC en los grupos de discusión efectuados al personal docente, quienes expresan la necesidad de la evaluación:

Hay que evaluar si estas cosas se están haciendo y que cosas hacen falta para poder hacerlo, evaluar es lo fundamental para poder evaluar lo que hacemos en el proceso es muy importante porque si no nos perdemos, entonces tenemos que

definir que tan importante es para nosotras que se haga (Ver anexo D, grupo de discusión 4. Líneas 249-251).

Habría que clasificar esas necesidades, cuáles son las que tenemos y cuáles son las de mayor relevancia, qué es lo que necesitamos para poder ejecutar eso. (Ver anexo D, grupo de discusión 4. Líneas 252-253).

A manera de síntesis:

Una vez hecho el análisis comparativo de los lineamientos que establece el MPPE para la elaboración del PEIC y lo expresado en el PEIC del TEL “Dora Burgueño”, se puede establecer con base a dicha normativa que las cuatro fases se corresponden medianamente, esta afirmación se sustenta en lo siguiente:

Fase I-Diagnóstico Situacional:

Se evidencia una mediana correspondencia con lo establecido en los lineamientos de planificación institucional del MPPE, en tanto en esta fase se contempla la siguiente información: origen, características sociales, económicas del grupo familiar; costumbres y manifestaciones culturales de las comunidades de donde provienen los y las estudiantes; actividades deportivas y comunitarias en las que demuestran interés de participación; ritmos y estilos de aprendizaje de los mismos. Sin embargo, los datos reflejados en el PEIC con respecto a esta población son limitados y no evidencian la información contemplada en esta fase.

En cuanto al personal, falta incluir sus necesidades de formación y actualización, su participación en organizaciones y actividades socio-comunitarias, deportivas y culturales, y sus condiciones de salud física y mental, desarrollo personal, social y emocional, espiritual, valores, actitudes, aptitudes, habilidades y destrezas.

Cuando hacen referencia a la comunidad, la información es breve. La misma debe con lo relacionado a: las familias que la integran, sus referencias culturales, creencias, costumbres; las organizaciones existentes y los servicios

que prestan y las situaciones problemáticas a nivel social. Se puede decir que existe en cuanto a la Fase I una baja correspondencia.

Fase II-Contextualización de las finalidades de la escuela:

La contextualización y finalidades del PEIC del TEL “Dora Burgueño”, se considera que tiene un alto grado de correspondencia ya que en ella se describe la situación futura deseada, establece el modelo de la persona que se desea formar y está fundamentada en la Conceptualización y Política de la Atención de las personas con necesidades educativas especiales en cuanto a la Educación y trabajo y por todas las políticas emanadas por el Estado, el MPPE y las políticas internas del Plantel.

Fase III-Plan de Acción:

Las Acciones a realizar en el PEIC del Taller Laboral medianamente se corresponden con los lineamientos del MPPE. Aunque se definen las metas y las actividades a desarrollar, las responsabilidades de cada actor involucrado, su respectivo cronograma, el seguimiento y control no se evidencia las tareas y los recursos disponibles para la ejecución de las mismas por espacio educativos.

Fase IV-Ejecución y Evaluación:

En el documento no se refleja que se haya hecho un seguimiento a las acciones establecidas para cada espacio educativo y por ende, la evaluación no es pertinente, ya que a la fecha, el PEIC del taller tiene tres (3) años y requiere de una revisión exhaustiva y del empleo de otros instrumentos y estrategias para la recogida de información que debe abordar dicho documento. Por lo tanto, puede afirmarse que en ésta fase IV la correspondencia es baja.

Luego del análisis de las cuatro (4) fases para determinar la correspondencia de los lineamientos del MPPE y del PEIC del TEL “Dora

Burgueño”, se observó que la fase I y IV presentan un bajo grado de pertinencia y la fase II y III un alto grado de pertinencia. Dando como resultado, según la opinión de los investigadores, que presenta una mediana pertinencia.

Correspondencia de las distintas partes del PEIC del TEL “Dora Burgueño”.

Tomando como base los lineamientos que establece el MPPE para la elaboración del PEIC se pudo establecer que hay pertinencia entre sus partes.

En la fase I del PEIC del TEL “Dora Burgueño”, el diagnóstico situacional, está sustentado en detectar situaciones y necesidades del taller más que de la comunidad. De allí que, la justificación del PEIC, así como la visión, misión y objetivos del mismo están contruidos sobre la base de los resultados del diagnóstico situacional y tienen coherencia con el objetivo general del mismo.

Cabe destacar, que los objetivos específicos son muy amplios y deben reconsiderarse para lograr lo planeado en el tiempo establecido y en función de las acciones que se correspondan con el objetivo general.

Aunque el plan de acción está diseñado para abordar los distintos espacios, en la ejecución no se puede establecer que las acciones se hayan cumplido ya que el PEIC del taller no posee la evaluación y seguimiento hecho a los distintos espacios para el logro de sus acciones.

Por lo tanto, la adecuación del mismo no se da en la práctica por lo que conviene con premura modificarse en función a sus necesidades reales y alcanzables en un periodo determinado.

Aunado a ello, se deben planear nuevamente los objetivos específicos ya que las acciones propuestas para lograrlos son muy amplias, hay que delimitarlos y contextualizarlos a la realidad del Taller, ya que el PEIC parte precisamente de la realidad única de las necesidades e intereses de la

población del Taller y como favorecerlos con el apoyo de quienes se encuentran en su entorno inmediato.

Por consiguiente si existe pertinencia entre sus partes, ya que el PEIC del TEL “Dora Burgueño” se encauza desde el diagnóstico situacional, generando una definición consensuada de los principios de identidad (misión y visión), el cual se alcanzará con los objetivos generales y específicos a través de un plan de acción donde se ejecuten actividades que van a permitir mejorar la participación de la comunidad y la inclusión plena de los participantes al campo laboral. Finalmente en el PEIC del TEL “Dora Burgueño” se contempla el seguimiento y control de todas las actividades.

3. Objetivo 3.- Logros y trascendencia del Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño” a partir de la percepción de sus actores. Categorización de la Información.

Para determinar los logros y la trascendencia del Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño” a partir de la percepción de sus actores, se aplicó una metodología de estudio de casos y una selección de los participantes en los grupos discusión y entrevistas de acuerdo a unos criterios.

En la siguiente tabla se mencionan los participantes en los grupos de discusión, los criterios que los caracterizan así como su número en cada una de las sesiones efectuadas.

Cuadro 9

Participantes de los grupos de discusión

GRUPOS	CRITERIOS	NÚMERO DE SESIONES	NÚMERO DE PARTICIPANTES
MAESTROS E INSTRUCTORES	Docentes y/o instructores del área de Educación Especial que laboraran en el Taller de Educación Laboral (TEL). Que dichos especialistas tuvieran	6	12

	una experiencia mayor a los tres (3) años dentro de la institución.		
EQUIPOS TÉCNICOS	Que dichos especialistas tuvieran una experiencia mayor a los tres (3) años dentro de la institución.	2	5
ALUMNOS INTEGRADOS	Jóvenes y/o adultos integrados al ámbito laboral. Jóvenes y/o adultos que permanecen en el TEL.	1	4
	TOTAL	9	20

Los grupos de discusión fueron 9 en los que participaron 20 personas de ambos turnos. Las diferentes sesiones se ejecutaron entre el 23-05-2011 y el 21-07-2011 y tuvieron una duración de aproximada de 2 horas cada una. La primera sesión de cada grupo fue abierta, en la que las investigadoras expusieron los objetivos y a partir de allí se desarrollaron los encuentros. Importa señalar que al comenzar las primeras discusiones se hizo evidente un factor importantísimo: muchos de los participantes manifestaron no conocer la política en estudio; por ello, las investigadoras tuvimos que dar breves exposiciones y lecturas del documento para activar la discusión. Posteriormente se elaboraron 2 guiones semiestructurados con base en las preguntas de la investigación y en las opiniones obtenidas en éstos primeros encuentros para guiar las discusiones posteriores. Finalmente los insumos de cada encuentro fueron decantándose y categorizándose hasta sentir un punto de saturación.

Por su parte, las entrevistas constituyeron 7 sesiones con 6 entrevistados. A continuación los criterios que los caracterizaron.

Cuadro 10**Participantes para las entrevistas**

ENTREVISTAS	CRITERIOS	NÚMERO DE SESIONES	NÚMERO DE ENTREVISTADOS
EMPLEADORES	Personal que labore y/o coordine las áreas donde laboran las personas con discapacidad.	2	2
PADRES	Padres de jóvenes y/o adultos con discapacidad, integrados al mercado laboral. Padres de jóvenes y/o adultos con discapacidad, que aún no han sido integrados al mercado laboral.	1 entrevista	1
DIRECTORES Y COORDINADOR	Funcionarios que ejerzan las funciones directivas en el TEL.	2 entrevistas	2
EXPERTO	Persona especialista del área de Educación Especial que trabaje o haya trabajado en el TEL Dora Burgueño	2	1
	TOTAL	7	6

La organización consistió en transcribir con la mayor exactitud posible las grabaciones, para después categorizar e interpretar las respuestas de los participantes de cada grupo, y de las entrevistas. Hasta éste momento las investigadoras hicieron el trabajo de forma separada; posteriormente se les entregaron a los entrevistados y participantes de los grupos las transcripciones para su validación. Cada sesión o entrevista se transcribió en un archivo de Excel para su posterior organización, triangulación y análisis.

El análisis de la información fue un estudio detallado de los registros para lo cual se utilizaron como unidades de análisis los cambios de tema y la

intervención de los diferentes participantes; de ésta descomposición surgieron los criterios operativos. Una vez analizados los criterios ellos indujeron la aparición de las categorías que emergieron. Para ello se indagaron patrones, tendencias, similitudes, diferencias, ideas y respuestas a nuestras preguntas de investigación para luego triangular el trabajo hecho por ambas investigadoras y sintetizar los contenidos catalogados en matrices y/o mapas conceptuales. Posteriormente se relacionaron las categorías en función de los grandes organizadores de nuestra investigación: pertinencia, logros y trascendencia, tratando de dar respuesta a las interrogantes de nuestra investigación.

Sin embargo, en el transcurso del análisis fueron surgiendo criterios que hablaban de “no logros” o “debilidades” de forma significativa, por lo que se decide reorientar el análisis hacia tres (3) grandes organizadores: “logros”, “debilidades” y “propuestas para que la integración sea más efectiva”.

Los mismos son explicados a continuación a través de las categorías emanadas de los criterios operativos.

Cuadro 11
Organizadores, Categorías y Criterios Operativos.

ORGANIZADORES	CATEGORÍAS/SUBCATEGORÍAS		CRITERIOS OPERATIVOS
LOGROS	Integración	Integración del participante	En cuanto a la cantidad de participantes integrados. Integración y permanencia del participante. Desempeño laboral de la persona integrada.
		Papel institucional en la integración del participante en el TEL "Dora Burgueño"	Papel de la Comisión de Integración del TEL "Dora Burgueño" en la integración de: - Articulación Taller-empresa-familia. - Sensibilización al entorno laboral. - Inducción, Colocación y seguimiento. - Participación docentes.
		Integración con la comunidad	Mejor comunicación Cambio social

Cuadro 11
(Cont.)

ORGANIZADORES	CATEGORÍAS/SUBCATEGORÍAS		CRITERIOS OPERATIVOS
LOGROS	Pertinencia	Pertinencia de la práctica pedagógica	Larga experiencia en el área. Capacidad de definir competencias del joven a integrar.
		Pertinencia de la formación del participante	Importancia de los aprendizajes desarrollados en el TEL, para el desempeño laboral de los participantes. - Reporte de los docentes. - Reporte de los participantes.
		Pertinencia institucional	Externa para el logro de los objetivos propuestos.
	Calidad de vida		Alcances en sus necesidades: Físicas Intelectuales Emocional-sociales Espirituales
	Apropiación de la normativa legal		Percepción de los actores en cuanto a: - Potenciación del proceso de integración. - Obligación para las empresas. - Responsabilidad social. - Amparo de la Ley a las personas con discapacidad como sujetos de derecho.
	Trascendencia		Percepción de los actores en cuanto a la trascendencia por el: - Modelaje de la persona con discapacidad en la proyección de competencias laborales, actitudes y valores. - Cambio social ante la persona con discapacidad. - Papel de la institución.
DEBILIDADES	Poca articulación	De los corresponsables del proceso	Entre la comisión de integración y los docentes. - Dentro del equipo interdisciplinario. - Entre el equipo técnico-docente y el personal directivo. - Comunicación y la articulación interna. - Dentro de la Comisión de Integración. - Entre los padres y la institución.
			Entre las líneas estratégicas de acción
			Desconocimiento de los lineamientos de la política de Educación Especial y del Proyecto Educativo Integral Comunitario del taller.
	Percepción del docente		Poca pertinencia entre la formación profesional de los docentes especialistas y las políticas educativas del Estado. Poca participación del docente en el proceso de integración. Auto percepción del docente Acción pedagógica desarticulada de los perfiles de ingreso de las empresas.

Cuadro 11 (Cont.)

ORGANIZADORES	CATEGORÍAS/SUBCATEGORÍAS	CRITERIOS OPERATIVOS
PROPUESTAS PARA QUE LA INTEGRACIÓN SEA MÁS EFECTIVA	De los docentes	Buscar la coordinación y/o coherencia entre lo que se da como oficio y los trabajos a los cuales van a ser incorporados los participantes. La promoción de espacios para la discusión y actualización. Necesidad de evaluar al taller y el trabajo realizado.
	Del personal técnico	Los equipos interdisciplinarios deben potenciarse. El instructor es fundamental.
	De los empleadores	Relacionar la formación laboral con el oficio o tarea que va a desempeñar la persona con discapacidad.
	De la experta	Actualización de la política de Educación Especial. La promoción de espacios de discusión para el estudio de las políticas y las nuevas leyes
	Del directivo.	La promoción de espacios de reflexión y acciones que motiven en todo el personal la investigación y la creatividad.
	De la madre	Mayor información de todos los aspectos relacionados con el proceso de formación laboral e integración. Mayor participación de los padres en las actividades del taller.
	Todo el personal	Escuela para padres.

SOBRE LOS LOGROS

Al preguntarle a los participantes en el estudio sobre los logros del Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño”, se evidenciaron diferentes respuestas que pueden agruparse en 5 tendencias: integración, pertinencia, calidad de vida, apropiación de la normativa legal y trascendencia.

Integración

En cuanto a la integración emergen tres (3) sub-categorías: Integración del participante, papel institucional en la integración del participante en el TEL “Dora Burgueño” e integración a la comunidad.

Integración del participante.

En cuanto a la integración del participante, se manifiesta por una parte la cantidad de participantes integrados en el campo laboral; dicho planteamiento es expresado por diferentes personajes para quienes la cantidad de integrados es un indicador importante de logro:

Yo pienso que ha sido positiva porque hemos insertado 34 muchachos ¿no? entonces ha sido positivo. Nada más hemos tenido problemas con 2 muchachos que fueron los que ya regresaron al taller, pero pienso que ha sido positivo. (Ver anexo D, grupo de discusión 1. Líneas 120-121)

Si siento que ha sido muy productivo, hemos tenido buen éxito en cuanto a la integración de nuestros jóvenes puesto que tener 34 muchachos integrados, ganando bien, donde son bien reconocidos por las empresas ya eso habla de que sí ha sido un éxito nuestro programa, o éste programa dentro de la institución. (Ver anexo D, entrevista 3. Líneas 97-99)

En los resultados como tal yo pienso que han sido significativos en los últimos años hemos integrado un mayor número de personas al ámbito laboral. (Ver anexo D, grupo de discusión 4. Líneas 61-62)

Se habla así mismo de la *integración y permanencia* del participante en su sitio de trabajo, lo que indica que los jóvenes no sólo han logrado integrarse en el ámbito laboral sino que también han logrado mantenerse en dichos empleos, lo que nos indica por una parte la adecuada formación laboral y por otra la capacidad de adaptarse y de adquirir nuevas destrezas y competencias para desempeñarse en sus cargos.

Luís Guillermo; te hablo particularmente de él pues él se insertó de una manera proactiva, no hubo ningún inconveniente, no necesitó ninguna tutoría permanente por parte del Taller, no necesitó más días para el entrenamiento del requerido, logró adaptarse tanto a medio ambiente como a las personas que laboraban directamente con él y sabe canalizar quien es su supervisor inmediato, quienes son sus compañeros de trabajo. Este tipo de personas son 70 u 80% más responsables que las personas sin ninguna discapacidad, son personas honestas,

son 100% trabajadoras y cumplen cabalmente con las asignaciones que se le colocan. Lo importante fue la comprensión del joven de que iba a ser tratado. (Ver anexo D, entrevista 1. Líneas 12-23)

La Sra. Ana ella se ríe porque mi jefe siempre le dice, que él contrataría a 20 personas más como él, porque claro ellos son responsables, son personas que le gusta hacer su trabajo, son personas que le gusta hacer el trabajo con entusiasmo, si no entienden cómo se hace una tarea pues ellos automáticamente solicitan ayuda, okey y entonces es lo contrario a las personas que no tienen problemas, en cambio ellos tienen mucha sinceridad, ellos lo demuestran desde el principio hasta el final. (Ver anexo D, entrevista 2. Líneas 34-38)

Al preguntarle a la madre sobre los logros en el taller, manifiesta que no sabe de logros a ciencia cierta, pero sí se ha conseguido a los participantes que han sido integrados, trabajando en las diferentes empresas donde fueron ubicados.

Bueno, si he oído algo de la integración de los jóvenes, pero realmente no sé los resultados; he visto que jóvenes que si trabajan, es más, me los he conseguido en los sitios de trabajo, cuando yo he ido, he visitado farmacias, si he conseguido ahí trabajando a los jóvenes, en farmacias Locatel y, más que todo en farmacias Locatel es que los he visto trabajando, pero realmente logros así no sé. (Ver anexo D, entrevista 7. Líneas 154-157)

También en su *desempeño laboral* se evidencian importantes logros reportados por diferentes corresponsables del proceso:

Te hablo particularmente de él pues él se insertó de una manera proactiva, no hubo ningún inconveniente, no necesitó ninguna tutoría permanente por parte del Taller, no necesitó más días para el entrenamiento del requerido, logró adaptarse tanto al medio ambiente como a las personas que laboraban directamente con él y sabe canalizar quién es su supervisor inmediato, quiénes son sus compañeros de trabajo. Este tipo de personas son 70 u 80% más responsables que las personas sin ninguna discapacidad, son personas honestas, son 100% trabajadoras y cumplen cabalmente con las asignaciones que se le colocan. (Ver anexo D, entrevista 1. Líneas 18-23)

Papel institucional en la integración del participante en el TEL “Dora Burgueño”.

Se observa que otra de las sub-categorías que apunta logros en relación a la integración de la población con discapacidad, es el *papel institucional en la integración del participante en el TEL “Dora Burgueño”* mediante la acción de la Comisión de Integración. Los empleadores hablan por una parte de la *articulación que se establece entre la empresa, el taller y la familia* de la persona a integrar, desde el inicio de la relación laboral. Manifiesta que entienden la importancia de dicha articulación e incluso sostienen que la familia puede ir ocasionalmente a ver el trabajo de su familiar, como una manera de fortalecer el vínculo. Por su parte la experta explica que es como un “triángulo” buscando la sinergia entre la empresa, el taller y la familia para garantizar el éxito de la integración.

Con los padres de los chicos tenemos contacto, en el caso de Víctor, esa es una de las cosas que se trabaja en las reuniones que se realizaron con el Taller Dora Burgueño, al momento de contratar o ya seleccionar a la persona, tienen que estar los padres aquí con nosotros, tienen que conocer igualmente las instalaciones, tienen que saber cuál es el trabajo que van hacer sus hijos, se les informa cuales beneficios van a tener sus hijos, como se cancelan las quincenas y todo eso para que el padre este enterado de todo lo que está haciendo su hijo. En ningún momento se le cierran las puertas si quieren venir aquí a saber algo, verlos trabajar, siempre y cuando no entorpezcan las labores rutinarias. (Ver anexo D, entrevista 2. Líneas 90-95)

Pero realmente es como un triángulo: padre-empresa-institución y eso va en una sinergia se puede decir: vamos manejando esa sinergia, pero no hay una ruptura, hay una buena comunicación se han visto muy integrados los papás, inclusive los nuevos muchachos que se van a integrar, siempre tratamos de que ellos (los padres) sean los primeros en saberlo. (Ver anexo D, entrevista 3. Líneas 125-128)

Se explica así mismo la importancia de los procesos de *sensibilización al personal que labora en la empresa y posterior inducción del participante*. La sensibilización la refieren como muy importante, pues permite que las personas

que van a compartir con el nuevo trabajador, entiendan el proceso de integración laboral: su marco legal y humanista. Por otra parte la inducción a las personas con discapacidad que son postuladas por el TEL Dora Burgueño, reciben un proceso de inducción de parte de ésta, en líneas generales similar al de cualquier otra persona;

Nosotros hablamos con la institución Dora Burgueño para que se les haga una especie de inducción al personal que tenemos aquí adentro, al personal interno, el personal activo. ¿Qué manejamos con esto? Que cualquiera de las personas o todos los compañeros de trabajo conozcan a la persona que viene, ¿Cuáles son sus fortalezas? ¿Cuál es el deber? ¿Cuál es el nivel de capacitación? ¿Qué requiere en esta área? entonces esta inducción ayuda a entender a las personas que van a trabajar directamente con esta persona, saber si tienen apoyo de su familia, todas estas cosas para poder, entender y comprender al personal que viene, porque no es una persona común sino que se puede decir que ellos tienen como un trato especial. (Ver anexo D, entrevista 2. Líneas 15-21)

El proceso de inducción como le llamamos nosotros acá, es recibido por todos por igual, por todos los trabajadores por igual y dependiendo también del trabajo que vaya a realizar la persona. (Ver anexo D entrevista 1. Líneas 61-62)

Sin embargo hemos tratado de recibir capacitación y formación en esa área por parte de ustedes, con una vinculación muy directa en este caso con Ana Sotolano, con la cual existe una vinculación bastante efectiva, hemos recibido en dos años dos charlas de capacitación que se le ha dado al 100% de nuestros trabajadores, es decir durante un taller de 8 horas, que legalmente 8 horas es un taller de formación por parte de ustedes a través de dinámicas grupales y a través de formación directa, (Ver anexo D, entrevista 1. Líneas 104-108)

En lo que se refiere a los procesos de *colocación y seguimiento* llevados a cabo por la comisión de integración del taller, una de las terapistas ocupacionales lo acompaña durante un período de 10 días aproximadamente para orientarlo y asegurar sus aprendizajes de las nuevas competencias. Posteriormente se realiza el proceso de seguimiento el cual es muy importante pues es en estas

visitas que se ve si la integración ha sido efectiva o no y tomar las medidas respectivas: sea que el joven queda como empleado de la empresa, sea que debe regresar al taller para continuar su formación hasta que alcance las competencias necesarias y reinsertarlo más adelante.

Hasta ahora solamente se ha presentado problema con dos alumnos: uno se integró en una empresa, yo no estuve a cargo de ese seguimiento, no sé qué fue lo que pasó con esa integración, se regresó al taller; no tenía la suficiente madurez laboral para estar integrado en un puesto de trabajo. Se le dio todo eso que él necesitaba durante un año y ya se acaba de integrar en otra empresa quizá con un puesto de trabajo más estructurado y el muchacho está funcionando de maravilla, de hecho el viernes estuve allá haciéndole su seguimiento y está perfecto. No tienen nada de quejarse de él, todo lo contrario: me han dicho que está pendiente de su trabajo, lo está haciendo con mucha motivación y eso es lo que te dice si es efectiva o no la integración. (Ver anexo D, entrevista 6. Líneas 59-64)

Finalmente es importante la mención de varios docentes y el experto en cuanto a la importancia de la *participación del docente* en todo el proceso de integración: desde la formación hasta todo al trabajo que se lleva a cabo con la empresa a donde se va a insertar al joven o participante.

Bueno es que hay que integrar más a los muchachos y últimamente las docentes se han integrado más para la inserción laboral. Últimamente a las maestras se les ha dado más cabida en la integración de los muchachos... (Ver anexo D, entrevista 1. Líneas 45-46)

Una de las experiencias para mí más enriquecedoras fue la de asistir a una integración, el docente debería estar presente en el momento de la integración porque uno visualiza todo el perfil como dice K. Qué debe reunir para éste puesto de trabajo al que está siendo incorporado el joven; cuando a mí me tocó ir a ver como se hacía la integración, que me ha tocado en dos oportunidades es importante esta comunicación porque no es solamente ver en qué podría laborar, porque necesitamos también saber cuál es ese perfil de los muchachos que van a participar para desempeñarse de la mejor manera en ese puesto de trabajo. (Ver anexo D, grupo de discusión 4. Líneas 315-320)

También se menciona la *identificación del docente* con el joven que está integrado, corroborando con ello la importancia de que el docente participe de manera estrecha en todas las etapas del proceso formador: desde su ingreso al taller hasta su integración laboral; con ello surge de nuevo el tema del seguimiento al participante integrado. Aquí es oportuno mencionar las conclusiones de Huamaro, J. (2005), de su tesis: “Evaluación del Programa Empleo con Soporte “Creando independencia” donde se comprobó que la supervisión y seguimiento que ejecuta el equipo técnico del programa es un factor de vital importancia dentro del proceso de integración socio-laboral.

Integración con la comunidad.

Se reportan de igual manera, logros en relación a la integración con la comunidad; la coordinadora pedagógica entre otros, asegura que cuentan con la comunidad en la que se encuentra el taller. Aunque hay opiniones divergentes, se percibe en general la idea de que ahora la comunidad es más abierta que antes; que pueden contar con ella pues mantienen buenas relaciones con el Consejo Comunal y de hecho ha habido actividades de apoyo conjunto que han permitido una mejor vinculación entre la institución y su entorno comunitario.

Con el Consejo Comunal tenemos una mejor comunicación a la que había antes, ya ellos están más abiertos a prestarnos su ayuda y su colaboración, en ese aspecto sí, la comunidad del Guire nos ha beneficiado más que antes. (Ver anexo D, entrevista 5. Líneas 42-43)

Yo no comparto la idea de D. sí ha habido un cambio social, para mí, ha sido un cambio tremendo muy positivo porque hay integración de la comunidad, antes la comunidad no participaba ahora si quizás no en la proporción que se desea pero participa. (Ver anexo D, grupo de discusión 7. Líneas 101-103)

Y sin embargo, hemos llegado a ciertas treguas con ellos; y sí se han involucrado puesto que el presidente de la junta comunal tiene muy buenas comunicación con la institución y sabe de todo lo que nosotros hacemos, como comunidad saben que nosotros estamos haciendo integración laboral y quizás el apoyo de

ellos es que todavía no nos han sacado, o sea que están respetando nuestra posición aquí dentro de la institución; yo pienso que es un ganar-ganar tanto de la institución con la comunidad como de la comunidad con la institución. A mí me ha tocado inclusive trabajar con la comunidad con la Escuela para Padres que ha sido una necesidad de ellos para con nosotros y nosotros le hemos brindado ese apoyo a ellos. (Ver anexo D, entrevista 3. Líneas135-140)

Pertinencia.

Otra de las tendencias evidenciadas en los logros y la trascendencia es la pertinencia la cual implica la pertinencia de la práctica pedagógica, de la formación del participante y la pertinencia institucional.

Pertinencia de la práctica pedagógica.

Se manifiesta en criterios como una larga experiencia en el área de parte del personal en el Programa de Educación y Trabajo y la capacidad de definir las competencias del joven a integrar. En éste punto se plantea una reflexión interesante en cuanto a la relevancia de la articulación entre los docentes y la comisión de integración, para el logro de los objetivos propuestos. Se hace evidente que la articulación está comenzando a implementarse de un tiempo hasta ahora y ha sido muy fructífera, tanto para los jóvenes como para los docentes y equipo técnico quienes de ésta forma se involucran de manera más activa en todo el proceso de integración, adquiriendo más conocimientos también en lo relacionado con el perfil de egreso de los jóvenes.

Sin embargo dentro de la institución, el personal que ya tenemos mucho tiempo trabajando en Educación y Trabajo, si hemos logrado que toda esa política se lleve a cabo como tal. (Ver anexo D, entrevista 3. Líneas 12-13)

Mira yo trabajo en otra institución ¿verdad? Pero ¿qué hago yo aquí? Yo soy gerente de producción y trabajo con el programa PAE.O sea, tengo dos puestos muy diferentes y en la otra institución hago otra cosa muy diferente ¿qué tengo yo que hacer? ¡Eso no me lo enseñaron en la universidad! Y nosotros no vamos a sacar un niño a trabajar si nosotros no le vemos de verdad-verdad su capacidad.

Entonces yo pienso que de verdad-verdad no lo estamos haciendo mal, no estamos errados. (Ver anexo D, grupo de discusión 4. Líneas 147-150)

Y por eso es que es tan importante el papel del docente pues es él quien puede determinar si lo que le sucede es porque es característico de su condición o si realmente podemos hacer un trabajo para poder mejorar esa área específica. (Ver anexo D, grupo de discusión 5. Líneas 215-216)

Los docentes que son los que te facilitan la información, "mira éste joven está capacitado o no está capacitado" se dan las observaciones, se dan las evaluaciones que se han hecho durante el año con él, se escucha la evaluación de los terapeutas ocupacionales que también están en el área laboral; ellos también van viendo si el alumno está o no está preparado para cumplir con ese programa de inserción laboral. (Ver anexo D, entrevista 3. Líneas 6-9)

Pertinencia de la formación del participante.

Por otra parte, se precisa la importancia de la formación del participante en el TEL en competencias personales y sociales (atributos), así como también en las tareas relacionadas con el oficio (requerimientos de desempeño) que les capacita para cumplir de manera eficiente sus funciones en un puesto de trabajo. Se plantea que aunque la mayoría de las personas con discapacidad han sido integradas en trabajos en los cuales no ejercen las tareas de encuadernación o artesanía, esto no ha sido impedimento para su efectiva inserción laboral, convirtiendo ésta posible amenaza en una oportunidad para desarrollar nuevas competencias.

Pero hay que tomar en cuenta que el hecho de que ellos ya se están formando en el área laboral, se les está dando una cantidad de herramientas y de condiciones y sobre todo de conductas que tienen que tener en el campo laboral. Ellos tienen que saber qué es respeto, qué es empezar y terminar una tarea laboral, todo lo que implica paso por paso de un puesto de trabajo, el análisis que se tiene que llevar en su puesto de trabajo, ellos lo pueden hacer. Aquí no solamente ganan aprender a hacer un oficio como es el caso de la encuadernación, aquí se ganan

otras competencias que necesitan para trabajar una vez que egresen de la institución. (Ver anexo D, entrevista 3. Líneas 248-253)

Ahora en relación a que si la capacitación laboral que nosotros le hacemos aquí les sirve en el campo laboral, bueno mira yo pienso que si hay muchachos que están integrados y el proceso ha sido exitoso es porque sí les sirve, no es solamente la formación en cierto tipo de oficio lo que importa ¿qué le damos nosotros a ellos: responsabilidad, compromiso, hacer un seguimiento de los pasos en un puesto de trabajo, cuándo debo empezar, cuándo debo terminar. (Ver anexo D, entrevista 6. Líneas54-58)

Los jóvenes integrados también reportan y expresan que los aprendizajes alcanzados en el TEL han sido significativos para su desempeño laboral.

Sí, me ha ayudado mucho por la educación, la amabilidad y el respeto a la persona, los valores, el cariño, solidaridad, cumplir horario, la responsabilidad y todo lo relacionado a trabajar ordenado, en un lugar limpio. (Ver anexo D, grupo de discusión 9. Líneas 129-130)

Si bastante responsabilidad, respeto, ayudar a los demás, trabajar con tesón y ayudar a todo el que necesita ayuda. (Ver anexo D, grupo de discusión 9. Líneas 131-132)

Se hace evidente la importancia de la articulación interna no sólo para la efectiva integración de los participantes, sino también para el establecimiento de un trabajo más proactivo y eficiente de todo el grupo de trabajadores del TEL “Dora Burgueño”. En efecto, dicha articulación está establecida en la Conceptualización y Política de Educación y Trabajo y también en el PEIC donde se habla de las funciones técnicas y administrativas del docente, instructor y personal técnico. Es una responsabilidad común de todos los partícipes en la formación y posterior integración de los participantes.

Pertinencia Institucional.

Este análisis arroja otro aspecto resaltante como es la *pertinencia externa* del PEIC de la institución con la Conceptualización y Política de Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo. Ésta pertinencia ya fue estudiada, y como resultado se obtuvo una pertinencia media alta entre los dos documentos, especialmente en los ejes que fundamentan la Política. Al preguntarle a los entrevistados y grupos de discusión al respecto, varios apuntaron que sí hay pertinencia entre ambos documentos y lo que falla es la operatividad, lo que también se refleja en el análisis realizado.

Sí, porque básicamente nosotros en las estaciones buscamos detectar cuáles de ellos tienen mayores habilidades, no en función de qué tan productivo pueda ser o qué tantos por ejemplo libros, pueda sacar, sino en función de que realmente se sienta una persona que está desarrollando un oficio, que se sienta bien con lo que está haciendo; me parece que ese enfoque es el que nosotros damos aquí en las estaciones en el momento de realizar el trabajo. (.Ver anexo D, grupo de discusión 5. Líneas 42-45)

Sí, porque es la integración que se está llevando entre las comunidades, porque en el PEIC está contemplado justamente eso: que no solamente sea la comunidad del Güire sino todo el municipio de Baruta pues nosotros somos el único taller que hay dentro del municipio de Baruta. Entonces justamente nosotros tenemos que integrar en todo el municipio de Baruta, dentro de nuestra formación y de nuestra función como taller de educación laboral que existe aquí. (Ver anexo D, entrevista 3. Líneas 261-264)

Yo creo que sí, ya que todos los objetivos que nos planteamos eran en base a la política, hablamos de igualdad, de incorporar a manera teórica nuevas estrategias para llevar a cabo nuestra misión y nuestra visión, el proyecto cuando nosotros lo elaboramos, lo elaboramos en base a la política que está en la integración laboral, yo pienso que donde nosotros nos perdemos en nuestra misión es cuando llegamos a la práctica porque no nos sentamos a ver, tenemos todo esto y no lo hemos hablado, por donde a empezar. (Ver anexo D, grupo de discusión 4. Líneas 349-353)

Calidad de vida

El concepto de *calidad de vida*, desarrollado en la investigación, se sustenta como se recordará en la satisfacción de cuatro (4) necesidades: físicas, intelectuales, emocionales y espirituales. Al respecto, se evidencian logros significativos en cada una de las necesidades expuesta, por lo que se podría decir que existe una alta percepción de logros en lo que se refiere a la integración de los jóvenes y la consecución de una calidad de vida que implica en mayor o menor grado en dichas características.

Quienes aseguran que sí se ha logrado proporcionar una mejor *calidad de vida* a los participantes integrados sostienen que a los participantes les ha cambiado la visión de vida: ya no piensan solamente en ellos sino que han tomado una posición en la dinámica económica familiar. Además se sienten útiles a la sociedad, han desarrollado mayor independencia de sus padres y por consiguiente han elevado su autoestima; son queridos, respetados tanto por el patrono como por sus compañeros de trabajo. Según ellos las personas con discapacidad integradas laboralmente por el taller se sienten productivos y con la certeza de que pueden asumir retos. Todo lo anterior habla de calidad de vida en los aspectos físicos y emocional-social. Al estudiar el relato de los distintos actores en los grupos de discusión y entrevistas, puede decirse que todo lo que explican y argumentan constituyen logros en todos los sentidos para el alcance de una calidad de vida.

Yo he visto en cuanto a la calidad de vida de nuestros muchachos, de verdad que ellos los que están trabajando en las empresas se le ha cambiado hasta la visión de ver la vida y necesidades, ya ellos no están pendiente no solamente de ellos sino de la familia, como aportan a la familia el dinero que ellos ganan, se sienten más útiles en cuanto a la sociedad y en cuanto a su familia (Ver anexo D, grupo de discusión 3. Líneas 27-30)

Con el proceso de integración. De hecho si algo podemos reconocer de nuestros jóvenes es que son queridos, son respetados, son muchachos que son muy responsables en sus sitios de trabajo, son muy cooperativos y proactivos dentro de su puesto de trabajo; son muy reconocidos por el patrono y por sus compañeros

de trabajo: los quieren muchísimo. Todo esto te está diciendo que se está logrando el primer objetivo. (Ver anexo D, entrevista 3. Líneas 163-166)

Nada más te digo que lo importante es que el simple hecho de que estas personas sientan que son seres humanos funcionales, que son seres humanos que pueden asumir retos competencias como cualquiera de nosotros, yo pienso que es una de las cosas más importantes, primero porque sabemos que la personas con discapacidad se sienten productivas, y su calidad de vida asciende. (Ver anexo D, entrevista 1. Líneas 137-140)

Yo cuando cobro la mitad la guardo la ahorro porque no sé si algún día la voy a necesitar y la otra mitad se la doy a mi mamá para que haga el mercado, ya pago mi piscina, mis cosas mi ropa, mis pasajes, mis cosas personales. (Ver anexo D, grupo de discusión 9. Líneas 75-77)

Además han desarrollado nuevas competencias no sólo en las áreas emocional-sociales y físicas; también en las áreas intelectuales y espirituales pues evidencian nuevos aprendizajes y se percibe la satisfacción y autovaloración:

Bastante, a los papelititos que se le ponen a los respis se les dice inserto, también que ellos le dicen a las pastillas fichas o algo así, no sabía que se organizaban por fechas y se enumeran dependiendo de para dónde se llevan, porque ahí hacen para México, Colombia, para varios países. (Ver anexo D, grupo de discusión 9. Líneas 105-107)

Si ellos me apoyan y a veces me dicen que yo gano más dinero que ellos (sonríe de satisfacción y orgullo), ¡yo tengo una sobrina que dice eso! (Ver anexo D, grupo de discusión 9. Líneas 40-41)

Fíjate en el caso de Víctor, hemos notado que de un tiempo para acá él ha demostrado un mejor desenvolvimiento ahora saluda a las personas, ¡Hola como está!, Buenos días, buenas tardes, o sea se le ha notado que ya no es el hijo de mamá, ya que ella lo acompañaba para todos lados, sino que ya está empezando a ser él, y yo pienso que esto es muy importante, pues el hecho de que este solo, de que vaya en la camioneta, que tome el metro, claro siempre con el debido cuidado, pero el hecho de que cuando él comenzó su mamá lo traía y lo llevaba. Ahora no, ahora lo está haciendo solo, yo pienso que eso lo hace feliz y se nota físicamente o emocionalmente. (Ver anexo D, entrevista 2. Líneas 109-114)

Apropiación de la normativa legal

Se expresan diferentes ideas en cuanto a la importancia de la promulgación de nuevas leyes, particularmente de la Ley para las Personas con Discapacidad; *casi todos tienen la percepción* de que sido un hecho importante que ha *potenciado el proceso de integración* de estas personas.

Entonces lo importante es que ustedes hacen ver esto no como una obligación, nos han transmitido a nosotros como que mira es necesario, aparte que sea una obligación nosotros ya lo estamos viendo, ya yo creo que la cultura que se está creando es como que mira si es necesario, mira si son buenos, son excelentes trabajadores, excelentes personas que también necesitan una oportunidad; entonces eso es importante y la verdad que este es un logro de verdad, un logro de tantos de muchos que se han logrado con esa ley. (Ver anexo D, entrevista 1. Líneas 127-131)

Puede evidenciarse en los testimonios, cambios desde una perspectiva social pero también desde una visión más personal de la situación. Se considera que la Ley ha potenciado el proceso de inserción, estableciendo normas que orientan todo el proceso. Se observa también un cambio en cuanto a asumir la integración laboral de las personas con discapacidad ya no como un “favor” o “caridad” sino que se asume como la *responsabilidad social* que tenemos cada uno de los ciudadanos con nuestros congéneres.

Yo pienso que es positivo ya que esta ley les da oportunidades a estas personas de estar activos, que sean personas activas económicamente, laboralmente hablando. (Ver anexo D, entrevista 2. Líneas 87-88)

yo pienso que algo bien importante es la aprobación de la ley de discapacitados del año 2007, porque esto nos permite tener mayor cobertura en al área de las empresas al momento de tocar las puertas para poder ofrecer a estos jóvenes la oportunidad de entrar al mercado de trabajo, claro antes esta política estaba pero no era tomada en cuenta o sea esta ley es para que sepan que están ahí y que de alguna manera hay que integrarlos, hay una apertura se quiera o no se quiera, creo que es una fortaleza bien significativa para nosotros en el taller de educación laboral que apoya a la política. (Ver anexo D, grupo de discusión 4. Líneas 30-35)

Se habla de un cambio en las empresas ante la integración de las personas con discapacidad; aunque hay quienes lo atribuyen al hecho de que

la Ley agrega un elemento punitivo. La percepción general es que ha potenciado la integración laboral y por consiguiente su integración social, en tanto la *Ley lo ampara al reconocerlo de forma explícita como sujeto de derecho*. Ha sido positivo pues ya la integración que realiza el taller tiene un sustento jurídico más estable y no depende de la “lástima” que las personas con discapacidad inspiran en otros.

Lo único bueno de esa ley es la parte punitiva a las empresas, pero esta es la única ley que ha hecho que las empresas nos abra las puertas, porque nosotros siempre hemos estado y hemos tratado de incorporarnos siempre y entre comillas, y aun así y quienes son las personas y es más es tan difícil. (Ver anexo D, grupo de discusión 7. Líneas 110-112)

Por eso yo veo ahora la parte de la lástima, es decir yo siento que ya hay empresas donde ya no hay lástima para el muchacho porque ellos han demostrado que son capaces y lo tratan de un igual a igual. (Ver anexo D, grupo de discusión 8. Líneas 51-52)

La madre también valoriza la aparición de la Ley para las personas con discapacidad, y explica que hacía falta una ley que los amparara.

Si, yo pienso que sí, que fue una gran idea que esto se diera, que esto se diera a cabo pues y que ninguna persona se había ocupado de esto, aquí han pasado muchos gobiernos, y ningún ente gubernamental había pensado en esto, y me parece que es una gran idea porque a ellos les hacía falta que tuvieran algo que los amparara, una ley que los ampare. (Ver anexo D, entrevista 7. Líneas 138-141)

Trascendencia

La percepción que tienen los distintos actores sobre la repercusión que ha tenido la formación desarrollada en el Taller “Dora Burgueño”, en las personas con necesidades educativas especiales, es que sí ha habido trascendencia, especialmente en los ámbitos laborales donde se encuentran los jóvenes. Las personas entrevistadas perciben al participante integrado como un modelo a seguir en la proyección de competencias laborales, actitudes y valores.

No, ellos no, o sea, yo entiendo que son otras personas que indirectamente están involucradas, por ejemplo, los empresarios; como te comentó el señor ¿verdad?

Que quisiera que todos sus empleados fueran personas con discapacidad, eso habla de que ellos se han beneficiado pues con las características que tienen nuestros jóvenes de responsabilidad, de cumplimiento de horario y todo eso, pues ellos le sirve para que modelen las mejores conductas a los compañeros que están allí y para saber que el trabajo que está allí, ellos lo van a hacer de la mejor manera. O sea, se han beneficiado los empleadores y los compañeros de trabajo de ellos. (Ver anexo D, grupo de discusión 5. Líneas 269-273)

También lo hacemos cuando hacemos nuestro trabajo de encuadernación, mucha gente no solamente de la comunidad del Güire sino todo lo que rodea la institución como Valle Arriba, ellos vienen aquí, solicitan nuestro apoyo en la restauración de libros y entonces eso es, que ya nos están conociendo como institución. Nosotros en cierta forma hemos estado proyectándonos. También podemos hablar de la proyección que tenemos con una institución que está arriba, la UEN Indonesia, también con el Hospital San Juan de Dios. Cuando nosotros hemos necesitado apoyo de ellos, ellos nos han apoyado y también cuando ellos han necesitado la institución, se les ha brindado apoyo. (Ver anexo D, entrevista 3. Líneas 141-146)

Se evidencia trascendencia también en éstas personas entrevistadas al evidenciar la preocupación por el bienestar personal del "otro". La responsabilidad por otro ser humano incentiva en la colectividad sentimientos de bienestar y solidaridad que provocan el cambio actitudinal que se busca en relación con las personas con discapacidad y en general el *cambio social* que facilite su incorporación laboral y social.

Claro que sí, con todo gusto, el hecho de ver una persona discapacitada que se incorpore para mi es súper gratificante ver como esa persona evoluciona, como la familia te agradece el hecho de que esa persona este aportando a la sociedad a la familia al trabajo, al patrono, bueno eso es muy importante, eso de verdad es lo mejor que nos puede pasar a nosotros como seres humanos. (Ver anexo D, entrevista 1. Líneas 209-212)

Yo considero que con todo lo que te he dicho si se ha mejorado la calidad de vida, fíjate en el caso de nosotros las fiestas de navidad la hacemos familiar, o sea papá, mamá o esposa e hijos. Las impresiones de estas personas son en realidad impresionantes. (Ver anexo D, entrevista 1. Líneas 140-142)

En este caso se puede observar que si hay trascendencia ya las personas que están a su alrededor de alguna manera están siendo beneficiadas con la integración de esta joven, sean sus compañeros de trabajo, la empresa que la contrata o el mismo público con el que ella tiene contacto de alguna manera la gente está teniendo más contacto con este tipo de incapacidad y se está sensibilizando con ellos. (Ver anexo D, grupo de discusión 3. Líneas 229-232)

Para el personal del TEL la trascendencia va más allá de los compañeros de trabajo; llega hasta el público, quien en la medida que comparte más espacios con las personas con discapacidad se va sensibilizando ante ésta realidad.

Yo creo que en el área laboral está demostrado que ha trascendido, fíjate viendo a Diana trabajando yo me he dado cuenta de sus potencialidades y en parte el trabajo del taller es reflejado en su comportamiento, la gente en Locatel la felicitaba; yo me senté a observarla y es realmente increíble cómo trabaja, lo responsable, lo dedicada y me sentí como si ella hubiera copiado una parte de mí en su comportamiento (Ver anexo D, grupo de discusión 2. Líneas 226-228)

El caso de la madre, ella piensa que sí ha habido trascendencia reflejada en el papel de la institución, pues ahora el Taller se conoce, así como se conoce a sus muchachos.

Sí, yo pienso que sí, que se ha hecho conocer, que antes no se conocía el taller realmente y ahora sí se conoce el taller como un instituto especial para los jóvenes con discapacidad. (Ver anexo D, entrevista 7. Líneas 163-164)

SOBRE LAS DEBILIDADES.

El planteamiento que hacen entrevistados y participantes en los grupos de discusión relacionada con los logros, refleja percepciones divergentes que se catalogaron como debilidades con 3 tendencias definidas: poca articulación, desconocimiento de los lineamientos de la política y percepción del docente.

Poca articulación

La *poca articulación* es una de las tendencias con mayor incidencia en la investigación; se orienta fundamentalmente hacia la articulación que se siente entre los diferentes corresponsables del proceso de integración de los participantes del taller, y a la articulación necesaria para la implementación de las líneas estratégicas de acción.

Corresponsables del proceso

Desde diferentes perspectivas, los corresponsables del proceso, evidencian poca articulación. No se percibe articulación entre los docentes e instructores con la Comisión de Integración y ello constituye la principal causa, de la incertidumbre del docente en cuanto a sus logros en la integración.

No, eso es mentira lo que está diciendo Pedro ¿porqué yo he ido? Porque yo soy una piña, pero a mí no me han dicho nunca nada; yo fui porque un muchacho de mi salón se iba a incorporar pero del resto todo ha sido por iniciativa mía entienden, hasta de los cursos que ha hecho Ana, ¿cómo se llaman Ana los cursos que tú has hecho? Ajá, los de sensibilización. Pero más nada, o sea yo no veo aquí articulación. (Ver anexo D, grupo de discusión 1. Líneas 49-52)

Ahorita te avisan cuando el muchacho va a salir a trabajar, pero no te dicen: mira se necesita para tal empresa, cuáles cualidades requiere, y a veces te lo avisan una semana antes, y nosotros... ¿y entonces? (Ver anexo D, grupo de discusión 4. Líneas 250-251)

Nosotros aquí estamos limitados porque nosotros no estamos articulados, porque date cuenta si por ejemplo a uno de mis jóvenes se le hace un estudio social, yo no lo sé; yo creo que en un 85% de las veces yo no sé que se está haciendo un informe social. (Ver anexo D, grupo de discusión 6. Líneas 84-85)

La coordinadora de la Comisión de Integración manifiesta que siente un divorcio entre su trabajo de integración y los docentes, pues éstos expresan cierta barrera ante sus indicaciones. Aunque aclara que no todos. La explicación

que da a éste fenómeno es que no existe coherencia en las universidades entre la formación profesional del docente especialista y la política de educación especial.

Sí, yo siento que sí existe (divorcio entre los docentes y la comisión de articulación) pues cuando le solicitas a los docentes sobre todo, qué es lo que tú necesitas que se le refuerce, lo que se le implemente a los jóvenes o adulto con discapacidad intelectual para poder ingresarlo en el campo laboral, conseguimos que hay como cierta barrera, hay docentes que no les gusta que uno les diga: - mira necesito que me refuerces esto, que me trabajes esto con el muchacho, eso es lo que realmente él necesita para yo poder integrarlo laboralmente-. (Ver anexo D, entrevista 3. Líneas 41-45)

Pienso que no es falla únicamente de docente, pienso que también vienen las fallas a nivel de universidad. Yo me he conseguido con docentes a nivel de universidad que inclusive tú les dictas un taller de educación laboral y ellos todavía manejan el concepto de lo que son los institutos de educación especial (los IEE); entonces, justamente si el docente ya viene con esa falla de la universidad, eso es lo que tú ves reflejado allí. (Ver anexo D, entrevista 3. Líneas 156-159)

También se cuestionan en algunos aspectos al personal docente, manifestando que de antes se involucraba y realizaba un trabajo más articulados con la comisión; plantean que no acepta sugerencias y que su trabajo debe ir enfocado en la enseñanza de destrezas como datos personales, el llenado de formularios, entre otros; es decir, competencias para un mejor desempeño a nivel laboral y social.

Mire profe yo llevo 28 años aquí, cuando yo comencé aquí había una unión, una mística, el docente estaba muy involucrado de lo que era un taller laboral, para qué era el taller laboral; pero ahora yo veo que no profe, que las personas que llegan dicen: "yo soy docente y yo no hago eso". (Ver anexo D, grupo de discusión 8. Líneas 134-139)

Y se quedó así; no hubo apoyo tampoco del resto del equipo y yo eliminé mi amiga las discusiones de los casos nuevos, yo eliminé las tutorías porque sencillamente las maestras se sintieron atropelladas y dirigidas por mi persona. Desde ese entonces para acá se ha perdido esa mística de trabajo. (Ver anexo D, grupo de discusión 8. Líneas 261-262)

Aparte de lo que hay que trabajar a nivel de las áreas con las maestras especialistas; trabajar la cédula, que si trabajar las direcciones, trabajar llenar los formularios de bancos. (Ver anexo D, grupo de discusión 8. Líneas 9-11)

Se habla de la falta de apoyo a las iniciativas del personal técnico, y la no articulación dentro del equipo interdisciplinario. Ésta situación afecta de manera negativa la eficiencia del equipo técnico, ya que se pierden los fundamentos de la interdisciplinariedad. Una de las especialistas, lanza una invitación a la trabajadora social de la tarde para que se incorpore a la Comisión de Integración y participe en las actividades que se efectúan con las empresas; explica que debe hacerlo por los jóvenes y por el equipo. El equipo conformado por trabajadores sociales y terapeutas ocupacionales, debe buscar armonizar sus disciplinas en función de los objetivos comunes que tienen como equipo.

Bueno hace mucho tiempo que el equipo técnico no tiene ni voz ni voto. Hace mucho tiempo por ejemplo yo propuse lo que se hace en muchas compañías que es premiar al trabajador del mes, no hubo manera. (Ver anexo D, grupo de discusión 8. Líneas 153-155)

Yo invito a la trabajadora social del turno de la tarde a que se incorpore al grupo de integración, para que vea la realidad, qué pasa cuando uno va a la empresa, ¿se acuerdan cuando fuimos a Punto COM? ellos están buscando...(Ver anexo D, grupo de discusión 8. Líneas 128-129)

Mira amiga ¿cómo es posible que estemos tan desarticulados? Aquí hay un equipo técnico y en la tarde sólo estamos el trabajador social y mi persona, más de una vez invité personalmente al trabajador social a las reuniones del equipo de integración; también porque el trabajador social debe observar cuando están

empezando los jóvenes en las áreas de trabajo. Pero al trabajador social de la tarde no le interesa ni la inclusión ni los jóvenes que están incorporándose al taller. Lo más importante debería ser el joven y en función de él trabajar en equipo. ... (Ver anexo D, grupo de discusión 8. Líneas 254-258)

Se plantea la falta de respuesta de la dirección a propuestas y planteamientos del personal, reflejando la poca articulación entre el equipo técnico-docente y el personal directivo. La dirección de la institución refiere factores inherentes al personal como la desmotivación, falta de participación, desconocimiento de los profesionales, desidia, entre otros, desvinculándose de su responsabilidad que como gerente de la institución tiene en relación a la implementación de mecanismos para incentivar la motivación, la participación y el desarrollo de los profesionales que laboran en la institución.

No sé, yo no sé si es a nivel de la institución, o de todas las instituciones, pero hay desconocimiento de los profesionales competentes porque no leen, no buscan no hay incentivos, es decir, no tienen motivación... (Ver anexo D, entrevista 4. Líneas 41-42)

Hay desmotivación; al haber desmotivación hay despreocupación. Entonces no investigan, quizás por muchos factores externos, pueden ser sociales ó económicos, porque a nivel de gerencia no ha habido cambios creativos que motiven al personal e incluso a nosotros mismos para hacer cosas nuevas porque es lo que yo les digo: los docentes tienen potencial pero ¿dónde está? Lo han dejado a un lado, quizás por la misma desmotivación. Por eso yo propongo para el próximo año mecanismos de acción, ese es uno de los objetivos. (Ver anexo D, entrevista 4. Líneas 47-50)

Porque eso es lo que pasa, que al no tener sentido de pertenencia (no todos) pero más de la mitad, vocación al trabajo y a las cosas que hace, no se llega al objetivo, no se logra lo que uno se ha planteado. Acuérdense que hay una motivación intrínseca y otra extrínseca, nosotros podemos propiciar la externa pero la de cada uno es que sea un gran docente y que logre los objetivos. Porque de nada sirve que a nivel directivo se den lineamientos y eso si no se cumplen por desidia, por desmotivación, porque hay factores externos que también está afectando lo que

es la dinámica, entonces son muchos factores. (Ver anexo D, entrevista 4. Líneas 66-70)

Se evidencia en otro sentido una actitud paternalista de dirección que perjudica a la institución, ocasionando en los padres una cultura de falta de compromiso, además cuestiona a todo el equipo de trabajo: desde el personal obrero hasta el directivo. A éste último responsabilizan de muchas de las fallas de la institución.

Mira en una oportunidad yo hablé con la dirección para lograr como un contrato con una empresa que está en Catia que hace las cajitas de hisopos; unas cajitas pequeñas. Ellos mandan el material, mandan las hojitas de cartulina y tú lo que haces es armarla como un rompecabezas. Yo traje el proyecto para acá y no me dieron respuesta. (Ver anexo D, grupo de discusión 8. Líneas 201-203)

Lo que pasa es que nosotros somos un instituto muy paternalista, entonces es cuestión de cultura, la gente se ha acostumbrado a eso, no hay compromiso. (Ver anexo D, grupo de discusión 8. Líneas 243-246)

No sólo tiene que ir a la par; la dirección es la cabeza de una institución, por eso nosotros no somos un equipo de trabajo ¡no! somos un grupo de personas tratando de lograr cosas pero de forma desordenada, y esto va desde el personal obrero hasta el directivo. (Ver anexo D, grupo de discusión 8. Líneas 161-162)

Es verdad, mira yo a veces tengo muchas dudas como docente y me gustaría planteárselas a ustedes y yo no puedo, deberíamos plantearlo hasta en dirección ahorita con Gaby. También eso es importante, esa es una de las cosas más importantes que no se ha logrado, y nosotros también, la preparación ¿qué estamos trabajando? ¿Cómo lo estamos haciendo?, ¿cómo está ésta área?, ¿cómo está la otra?; antes lo hacíamos. (Ver anexo D, grupo de discusión 1. Líneas 391-394)

Se expone que hay que trabajar muchas cosas: como la comunicación y la articulación interna; plantea que el equipo no trabaja al cien por ciento (100%) y que ello dificulta el logro de los objetivos institucionales.

Pero todavía hay cosas que trabajar en el taller a nivel interno, hay que trabajar muchas cosas y poner en orden ciertas cosas tanto a nivel de comunicación como

de articulación entre nosotras mismas. La interrelación es muy importante y hay que trabajarla porque tenemos muchas fallas en esto y eso mal que bien obstaculiza el logro institucional de los objetivos institucionales, porque trabajamos pero no al 100% todos como debería ser, como la familia que hemos dicho que somos. Nuestras fortalezas tenemos que afianzarlas más para sacar adelante todos los objetivos institucionales, se dan pero no a cabalidad como antes. (Ver anexo D, entrevista 5. Líneas 115-120)

En el tema relacionado con los padres explican, que hay poca articulación entre los padres y la institución pues éstos desconocen los objetivos del taller y que esa desinformación la traen desde los IEE (Institutos de Educación Especial). Para ella, toda esa información debe darla el docente.

Bueno hasta ahorita el rol de los padres...apenas este, tú hablas con ellos y al principio se ven como muy entusiastas de que su muchacho ingrese a un taller laboral. Cuál es mi inquietud? Que ellos desconocen reamente cuál es la función de un taller laboral; ellos piensan o siguen con la creencia de que ellos vienen de un IEE, pasan por el taller de educación laboral y que es como continuar esa guardería porque yo digo que es así, así nos ven a veces los padres a nosotros.(Ver anexo D, entrevista 3. Líneas 71-74)

El docente que le corresponde darles toda ésta información a sus alumnos, o se lo da, a lo mejor si se lo da de una forma inadecuada o simplemente lo obvia. Yo pienso que hay que hacerle mucho énfasis en todo lo que son las políticas de educación especial a nivel de todas las áreas de atención y todos los programas que ellos tienen. (Ver anexo D, entrevista 3. Líneas 88-90)

Claro uno tiene que estar encima de ellos llamándolos diciéndoles, mandándoles circulares o los jóvenes diciéndoles de palabra; y si no fuera por la Escuela para Padres cuando aquí se trabajaba realmente la Escuela para Padres! Que Ana estaba a cargo de eso, era la única manera que pudiéramos tener comunicación con los padres; de otra forma de verdad que es imposible. (Ver anexo D, grupo de discusión 1. Líneas 220-223)

En relación al mismo tema manifiestan que efectivamente las familias deben concientizarse, pues son ellas quienes en ocasiones “trancan la puerta” a

la integración de sus hijos. Demandan más autoridad de la dirección de la institución y reclaman que se hayan hecho pocas reuniones de padres durante los últimos años. Para ellos, esto es un factor determinante en todo el proceso integrador; agrega uno de los técnicos especialistas que la mayor parte de los padres que responden a su responsabilidad son quienes tienen pocos recursos, concluyendo que la no participación de los padres (además de las escasas convocatorias) tiene más relación con la falta de compromiso que con el factor económico de las familias. .

Fíjate tú hay un casito en la mañana y de verdad tú tienes razón en lo que dices de los padres: hay un casito que es para salir a trabajar, y ¿cuál es el problema? La familia. La familia nos trancó las puertas y bueno el muchacho hasta se enferma cuando en la estación se habla de la posibilidad de irse a trabajar. Yo creo que si la familia lo impulsara, lo apoyara más en ese sentido él saldría a trabajar. (Ver anexo D, grupo de discusión 8. Líneas 23-26)

Volvemos a los mismo: a lo de antes y a lo de ahora; anteriormente a ese papá el directivo le hubiese dicho: "fírmeme aquí y no me lo traiga más" ¿ok? Así de sencillo. Son cosas donde el padre sienta que hay una autoridad y que esa autoridad hay que respetarla. Cómo es posible aquí que durante tantos años ¿cuántas reuniones de padres se han hecho? (Ver anexo D, grupo de discusión 8. Líneas 247-249)

Pero fíjate que es tanta la falta de compromiso que la mayoría de los padres que cumplen son los que tienen pocos recursos y quienes tienen más posibilidades no lo hacen; ni siquiera es la necesidad económica, monetaria, no; es la falta de compromiso. (Ver anexo D, grupo de discusión 8. Líneas 250-251)

Entre las líneas estratégicas de acción

Algunas de las manifestaciones tanto de docentes e instructores como del personal técnico estuvieron referidas a la articulación familia-escuela-comunidad, estrategia establecida en la Conceptualización y Política de la Atención a la Persona con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo. Dicha articulación se muestra deficiente, pues como se evidencia en los segmentos referidos, no existe una verdadera "articulación"

entre las familias de los participantes y el taller; por consiguiente existe poca congruencia entre lo programado por el taller y el hogar.

También tenemos al chamo que aquí quiere funcionar como adulto pero en la casa lo tratan como un niño y entonces no sabe bueno ¿me comporto como un niño o como un adulto? total de que nunca sabemos si está preparado para el campo de trabajo (Ver anexo D, grupo de discusión 4. Líneas 134-138)

Falta la integración de los padres, porque el objetivo principal es integrar a los jóvenes, hay que tratar de que el comportamiento de los jóvenes sea también trabajado en la casa para que así se logre si así queremos, con respecto a que si causa consonancia con nuestro trabajo, que es la participación de los padres en el taller laboral (Ver anexo D, grupo de discusión 4. Líneas 141-143)

También se dice que el docente debe tener una práctica pedagógica especializada y coherente ¿verdad? La podríamos tener pero si tú no tienes el apoyo de las personas que están a nivel de la institución, los padres y representantes ¿qué estás haciendo? No estás haciendo nada. Eso es igualito que en la escuela básica: si no tienes el apoyo de los padres y representantes... (Ver anexo D, grupo de discusión 4. Líneas 223-224)

El taller debe informar al padre sobre la condición de su hijo y las metas del taller y darle pautas de interés para crearle el sentido de responsabilidad con su hijo. Así lo explica la madre, quien pide más información y comunicación de parte de la institución. Información cuando se inscribe al joven, información del proceso de formación laboral, información del proceso de integración e información también de los logros del taller; se hace evidente la falta de comunicación que existe entre los padres y la institución

Bueno yo pienso que es por lo mismo, el representante no tiene suficiente conocimiento, yo creo que hay que explicarle a los padres primeramente, cuando al joven lo inscriben en el colegio, al papá darle como pautas de interés para que el hijo venga, para que el representante se acerque más al taller, yo pienso que es importante en el primer momento para mí, no sé, pienso, desde el primer momento que al papá cuando inscriba al hijo en el taller darle unas estrategias o también

como unas ordenanzas, qué es lo que aquí se hace (Ver anexo D, entrevista 7. Líneas 100-104)

No, yo siento que no, yo creo que debería de ser una orientación a los padres, decirles que realmente qué es lo que se va a conseguir con ellos, a la larga que estén aquí en el taller, qué ganancias van a perseguir ellos, qué van a tener, qué cosas positivas ellos pueden lograr aquí en el taller, a través de su enseñanza aquí en el taller, qué pueden ellos percibir pues, si encontrar un trabajo, algo que sea bueno para ellos, hasta inclusive que les sirva para su futuro. (Ver anexo D, entrevista 7. Líneas 179-183)

Tanto en los grupos de docentes e instructores como en el del personal técnico, se expone la figura de los padres y la articulación del taller con la familia, como un elemento determinante de todo el quehacer formador del taller. En las ideas manifestadas, sobresale el planteamiento de que el taller como institución debe fomentar la comunicación y estimular la participación de los padres y/o representantes de los participantes. Así mismo, explican que debe haber coherencia en el discurso: entre la teoría que se establece en la misión y visión institucionales y la práctica de todo el equipo.

Yo pienso que eso hay que trabajarlo con los papás, es importante trabajar eso con los padres, llamarlos todo el tiempo aunque sea para sensibilizarlos, pero todo el tiempo, continuamente... (Ver anexo D, grupo de discusión 1. Líneas 214-215)

Lo que yo pienso es que se deberían de hacer mas reuniones con los representantes y explicarle la situación de lo que se está planteando en el taller, que la finalidad es que ellos vayan a trabajar porque ¿quién le cambia la mentalidad a los representantes? si ellos desconocen cómo se está trabajando aquí en el taller. (Ver anexo D, grupo de discusión 3. Líneas 208-210)

Y además si tú haces eso estás yendo en contra de tu visión y de tu misión; porque si tú dices que tu misión es capacitar jóvenes con discapacidad para luego insertarlos al campo de trabajo pero la familia te dice: "ay mira, yo la verdad tengo mucho miedo, me da temor" y tú le dices: "ah bueno está bien que se quede" entonces hay un doble discurso, hay una incongruencia entre lo que está plasmado teóricamente y lo que se está haciendo con los jóvenes. Lo que yo te

decía creo que en la primera discusión: el trabajo debe comenzar desde la familia, (Ver anexo D, grupo de discusión 6. Líneas 281-284)

Se habla de que existe una mejor relación con la comunidad que con los padres; plantean que hay mayor aceptación en la comunidad a las personas con discapacidad así como la comprensión de que el taller presta servicios a ésta. Explican que para tener una práctica pedagógica especializada y coherente es imprescindible la articulación con los padres y que ésta no se ha logrado por lo que el trabajo con los participantes en cierta medida se pierde al no tener resonancia en el hogar. Explican que la reunión de inicio de año es importantísima y sin embargo tampoco se realiza con periodicidad, siendo que las pocas veces que se han realizado ha sido por iniciativa de los docentes.

Con la comunidad realmente ha mejorado, ha mejorado de una manera significativa porque pienso que ya han aceptado a nuestros jóvenes y saben que prestamos un servicio a la misma comunidad. Con la familia realmente estamos divorciados, esa es mi opinión. Nuestras familias del Dora Burgueño no quieren a la institución o no hemos podido, o como dicen: no los hemos ganado (Ver anexo D, grupo de discusión 5. Líneas 231-233)

También se dice que el docente debe tener una práctica pedagógica especializada y coherente ¿verdad? La podríamos tener pero si tú no tienes el apoyo de las personas que están a nivel de la institución, los padres y representantes ¿qué estás haciendo? No estás haciendo nada. Eso es igualito que en la escuela básica: si no tienes el apoyo de los padres y representantes. Si no existe una articulación entre los docentes y los padres o representantes (me refiero a todo el personal de la institución) no vamos a lograr nada. (.Ver anexo D, grupo de discusión 5. Líneas 223-226)

Son las únicas ocasiones del año donde de repente pueden asistir en masa, por decirlo de alguna manera; bueno esa reunión es tan fundamental que yo solamente desde que estoy aquí una vez la he hecho, y eso promovido por uno mismo porque bueno es verdad, uno mismo se hace responsables de llamar a sus padres, pero de verdad que no es como debería ser pues de repente debería haber una supervisión de eso, de que todos los años vienen los papás y tú te

presentas: mire yo soy la maestra tal, yo soy fulanita, yo me llamo así...(Ver anexo D, grupo de discusión 1. Líneas 269-273)

En cuanto a los tres (3) ejes de articulación que establece la administración de la política para promover la participación de todos los corresponsables la mayoría de los entrevistados y participantes de los grupos de discusión coinciden en que hay poca articulación con instituciones de la modalidad, con los sub-sistemas educativos y con los otros agentes educativos. Puede evidenciarse entonces que a pesar de que se han alcanzado logros en cuanto a la articulación con la comunidad, las líneas o ejes de articulación que establece la política de Educación y Trabajo no se han establecido de forma total. Ha habido contactos con la Alcaldía de Baruta y la escuela y hospital cercanos pero aún falta profundidad en estos aspectos.

Las que se refieren ¿cómo es? Intra... intramodalidad y la otra la tercera intersectorial pues no hay vinculación, no hay relación entre unos y otros. (Ver anexo D, grupo de discusión 8. Líneas 218-219)

¡De verdad-verdad yo siento que nosotros no tenemos ni inter, ni intra, ni nada!
¡Nada! ¡Nada! (Ver anexo D, grupo de discusión 5. Línea 291)

Sí, yo creo que hay un divorcio. (Ver anexo D, grupo de discusión 8. Línea 74)

Se ha hecho algo, yo diría que un 15% pero deberíamos lograr mayor articulación, y para lograr mayor articulación debe haber también personas del distrito; esa articulación entre modalidades, este, de hecho cada cierto tiempo nos comunicamos, pero no sé qué ha pasado éste año, porque el año pasado estaban como más activos y hacían reuniones de las modalidades, de los logros, las dificultades, pero éste año no sé qué ha pasado, quizás por las demandas y los problemas personales y nacionales que ellos se han enfocado hacia otras cosas urgente-inmediato y entonces parte de esa articulación a nivel de modalidad no se ha dado todavía, para nada. (Ver anexo D, entrevista 4. Líneas 172-176)

Yo diría que sí tenemos porque por ejemplo con el San Juan de Dios teníamos... (Ver anexo D, grupo de discusión 5. Línea 292)

Eso es más que todo a nivel de la iglesia que sí la teníamos, pero también tenemos con la Alcaldía de Baruta. (Ver anexo D, grupo de discusión 5. Línea 296)

Desconocimiento de los lineamientos de la política de Educación Especial y del Proyecto Educativo Integral Comunitario.

Son interesantes los planteamientos que se hacen en cuanto a la Política de Educación y Trabajo en los que se evidencia el desconocimiento de la misma. Un planteamiento sobre la solicitud de un programa elaborado por “otra persona” en el que se les indique a los maestros qué hacer en sus espacios de trabajo, hace evidente el desconocimiento que sobre la política tiene parte del personal docente. La inquietud manifiesta de que las planificaciones no ayudan y la interrogante ¿de dónde las tomamos? constatan el desconocimiento.

Nosotros como docentes realizamos planificaciones, especificamos actividades que realizar; esas actividades y esas planificaciones ¿en qué nos ayudan a determinar? ¿De dónde las tomamos? (Ver anexo D, grupo de discusión 1. Líneas 16-17)

Nada, de algo que no tiene fundamento, o sea, nosotros deberíamos tener como un programa cabeza, un programa ¿saben qué? El objetivo de nosotros es sacar a un muchacho y hacer esto, esto y esto, entonces una persona que se encargara de hacernos como un programa a las docentes donde mira: a ti te toca según la edad, de los intereses de los muchachos, de la capacidad que cada quien ve, bueno a ti te va a tocar desarrollar éste programa ó hacerlo conjuntamente con nosotros, porque el trabajo de nosotros no corresponde a la realidad. (Ver anexo D, grupo de discusión 1. Líneas 18-22)

El desconocimiento de la Política de Educación y Trabajo y del PEIC incide de forma negativa en los resultados de su ejecución, a pesar de que éste último documento se realizó en mesas de trabajo según lo refieren varios profesionales. Se menciona también la importancia de la iniciativa del docente para buscar el documento, aplicarlo y evaluar resultados. Se plantea la correspondencia que debería existir entre el PEIC de la Institución y los PA (proyectos de aprendizaje), los cuales según lo expresado en el grupo, se

realizan sin considerar los objetivos del proyecto institucional. Suponen que están relacionados pero no están seguros de ello.

Surge la recomendación de sentarse a revisar y discutir la política y el PEIC, para así determinar los aspectos coincidentes entre ambos, documentos, verificar objetivos y lograr así la pertinencia. Indica una de las participantes que reuniones como las que se están realizando a propósito de la investigación, son muy buenas para discutir y llegar a acuerdos; y que esas discusiones hay que realizarlas conociendo las leyes y la política para mantenerse en línea con el marco jurídico y normativo que los contempla.

Porque si a ver vamos, hablamos de inclusión social y eso es pertinente, pero yo pienso que la debilidad está en el taller como tal ¡que pensamos mucho, queremos hacer muchas cosas! El análisis debería ser hacia el proyecto integral comunitario donde se dijeron muchas cosas se plasmaron muchas cosas entonces ahora ¿cómo lo vamos a evaluar? (Ver anexo D, grupo de discusión 4. Líneas 244-248)

Yo lo que pienso es, fíjate, el proyecto está en dirección y G. lo enseñó y dijo -aquí está- pero pienso yo que es de cada una de nosotras pedirlo en dirección y leerlo, imprimirlo, sacarle copia, equis, lo que pasa es que nunca lo hemos hecho. (Ver anexo D, grupo de discusión 1. Líneas 189-190)

Es necesario y a mi modo de ver pertinente sentarnos todos los del equipo de trabajo para ver esa política. A mí me parece muy buena esta discusión, hacerlo con todos y ver si esa política está planteada para hacer renovaciones en la visión de cada institución o específicamente en nuestro caso en el Taller Dora Burgueño, es necesario revisar aspectos como éste: el desempeño docente y su campo de acción; hasta dónde llegan sus competencias como docente y hasta dónde cumple con su labor y cuándo no cumple con su labor. Esas son cosas que hay que hablar. Pero para eso hay que tener las leyes en la mano, hay que tener todo lo que es la Política, hay que tener clara nuestra visión como taller sin salirnos de nuestro marco legal, sin salirnos de nuestro marco filosófico, sin salirnos de nuestro marco psicológico...(Ver anexo D, grupo de discusión 6. Líneas 77-83)

Yo pienso que nosotros debemos haber estudiado el PEIC que ya estaba montado para poder desarrollar el PA, el PA de nosotros de octubre a julio es de autonomía personal; a lo mejor hay muchas cosas desarrolladas ahí pero no lo sabemos, ahorita nuestro PA de enero a marzo es de la salud, de cómo nosotros manejarnos

y tener en buen estado nuestra salud y tampoco. Si debe haber muchos objetivos que se van a tratar ahí pero no estamos seguros a ciencia cierta si todos los objetivos que nos planteamos en el PEIC los estamos cubriendo. (Ver anexo D, grupo de discusión 6. Líneas 390-394)

El personal del TEL coincide en que los padres desconocen los objetivos del TEL “Dora Burgueño”. Argumentan que la mayoría de las veces, vienen con ese desconocimiento incluso de los IEE (Institutos de Educación Especial), y que piensan que los talleres son como guarderías para sus hijos.

Bueno hasta ahorita el rol de los padres...apenas este, tú hablas con ellos y al principio se ven como muy entusiastas de que su muchacho ingrese a un taller laboral. ¿Cuál es mi inquietud? Que ellos desconocen realmente cuál es la función de un taller laboral; ellos piensan o siguen con la creencia de que ellos vienen de un IEE, pasan por el taller de educación laboral y que es como continuar esa guardería porque yo digo que es así, así nos ven a veces los padres a nosotros: como una guardería. (Ver anexo D, entrevista 3. Líneas 71-75)

Pero muchas veces los papás cuando tú les preguntas si saben qué es eso ellos te dicen que bueno que es así como el IEE. Pero desde otro punto de vista; y no somos IEE. Hay que aclararles todo eso a los papás, y yo creo que por eso ellos tampoco se integran como deberían integrarse a un taller de educación laboral. (Ver anexo D, entrevista 3. Líneas 84-86)

El personal técnico, también evidencia desconocimiento del Programa de Educación y Trabajo; hablan de que la formación para el trabajo de la persona con discapacidad debe comenzar desde que es niño, ignorando que ello está contemplado en la Política. La educación y el trabajo como procesos, transversalizan toda la educación y formación de la persona con discapacidad en nuestro país en sus diferentes niveles, desde que el niño ingresa en el Centro de Desarrollo Infantil (CDI) hasta llegar a los Talleres de Educación Laboral (TEL).

Yo pienso que al joven hay que abordarlo desde que está aquí, cuando llega con 14- 15 años hay que empezar a abordar el concepto de responsabilidad laboral. (Ver anexo D, entrevista 8. Líneas 13-14)

Cuando uno está formando, cuando tú lo estás formando que está pequeñito, cuando llega a los veintipico de años se supone que si tú lo estás formando desde pequeño, por eso es cuestión de cultura porque debe comenzar desde niño; ¿qué hacen los chinos? los chinos no te educan al muchacho cuando tiene 15 años como hacemos nosotros aquí en el taller que cuando llega a los 15 es que comenzamos a entrenarlo: que deben trabajar, que deben ser responsables que deben ser esto o aquello no, ellos desde pequeño los impulsan en ese sentido. (Ver anexo D, entrevista 8. Líneas 66-70)

Yo pienso que lo fundamental para lograr el desarrollo de la parte social es trabajar desde que tienen los tres años, es más desde antes, tanto a los chamos como a los padres y no empezarlo a los 14 o 15 años cuando llega. . (Ver anexo D, entrevista 8. Líneas 97-98)

Percepción del docente

El tercer elemento que se señala como debilidad importante está constituido por factores relacionados con el docente especialista. Uno de estos factores es la poca pertinencia entre la formación profesional de los docentes especialistas y las políticas educativas del Estado. Fundamentalmente la experta y el personal técnico, consideran que esa falta de pertinencia debilita el proceso de integración pues los nuevos docentes desconocen los objetivos de los talleres laborales; además manifiestan que algunos docentes (no todos) no tienen un nivel de compromiso que los involucre en el trabajo; aún cuando explican que en la actualidad la formación universitaria del especialista tiene una visión más humanista, el desconocimiento de la política de educación y Trabajo hace que en ocasiones los docentes no tengan claridad en los objetivos que se persiguen dentro de las áreas de trabajo y por consiguiente al recomendar la integración de un joven, no lo hacen sobre bases confiables.

Luego al sugerirles las competencias que deben desarrollar en los participantes, algunos se muestran poco receptivos.

Eso es porque no hay articulación entre la formación universitaria y lo que realiza en los talleres e institutos de Educación Especial. (Ver anexo D, grupo de discusión 8. Líneas125-126)

Venimos con unos conceptos que no son así, y eso tiene que ver también mucho con la formación en las universidades. Muchas veces en la universidad como que muchos docentes que trabajan con ellos no tienen claro qué es la formación de Educación y Trabajo. (Ver anexo D, entrevista 3. Líneas 29-31)

Pero es que yo siento que lo que pasa es que esas maestras o esas personas no están involucradas que no está casadas con éste proyecto. (Ver anexo D, grupo de discusión 8. Líneas132-133)

Bueno las universidades ahora son más humanistas, cuando yo hice mi licenciatura fue totalmente diferente a cuando hice el técnico, es una visión totalmente humanista; antes no, antes no era así. . (Ver anexo D, grupo de discusión 8. Líneas127-128)

Sí, yo siento que sí existe pues cuando le solicitas a los docentes sobre todo, qué es lo que tú necesitas que se le refuerce, que se le implemente a los jóvenes o adulto con discapacidad intelectual para poder ingresarlo en el campo laboral; conseguimos que hay como cierta barrera, hay docentes que no les gusta que uno les diga: -mira necesito que me refuerces esto, que me trabajes esto con el muchacho, eso es lo que realmente él necesita para yo poder integrarlo laboralmente-. Entonces si siento que es eso, como no viene bien formado ni bien claro lo que es la idea de lo que es educación y trabajo en las instituciones, entonces vienen con esas dudas, las traen aquí y entonces cuesta muchísimo trabajar al docente, pero no todos. (Ver anexo D, entrevista 3. Líneas 41-47)

Y muchas veces el éxito o el fracaso que hemos tenido a lo mejor en el campo laboral ha tenido que ver con eso porque a lo mejor son muchachos que quizás el docente como no maneja muy bien las políticas, a la hora de tú preguntarle cuáles

son de tus jóvenes los que están aptos para comenzar a trabajar, ellos te dan una lista, tú trabajas con esa lista, pero cuando éstos muchachos llegan al campo laboral es cuando te das cuenta de que no están capacitados. Como nos ocurrió con... de los 34 alumnos que fueron integrados, 2 realmente fueron los que presentaron problemas, pero justamente nosotros nos guiamos como equipo de integración por lo que nos dice el docente; y justamente el docente desconoce o no maneja bien el programa de educación y trabajo por lo que están ocurriendo éste tipo de cosas. (Ver anexo D, entrevista 3. Líneas 60-67)

Por otra parte y como respuesta al planteamiento anterior demandan que tienen poca participación del docente en el proceso de integración laboral de sus participantes. Explican que desconocen cuáles son las competencias específicas que debe adquirir la persona con discapacidad. Se habla del perfil de ingreso a las empresas; también se plantea la inquietud de parte de los docentes de que desconocen a ciencia cierta cómo ha sido el proceso de integración del joven: si ha sido exitoso o si no lo ha sido y por qué. Manifiestan sentir que no hay “feedback” entre los corresponsables del proceso incluyendo a los padres.

Yo siento que no hay feedback cuando yo como docente no sé ni siquiera cuál es el perfil de la persona que está exigiendo esa empresa, o sea yo particularmente pienso que nosotros como docente deberíamos de saber: éste es el perfil de la persona que necesita esta empresa ¿tú consideras que este chico está realmente capacitado para llevar a cabo este trabajo? nosotros como docentes somos las personas que tenemos que dar ese reporte porque estamos con ellos y entonces yo muchas veces no sé cuál es el trabajo que ellos van a desempeñar, yo fui profesora de Luis Guillermo y yo todavía no sé qué es lo que hace; a veces recibo un reporte pero yo no entiendo porque yo todavía no sé cuál es el perfil que esa empresa está exigiendo y finalmente saber si era la persona más idónea para llevarlo a cabo, entonces allí no hay feedback entre el personal técnico y el personal que es el responsable de hacer las integraciones con los docentes. (Ver anexo D, grupo de discusión 4. Líneas 307-314)

Y por eso es que es tan importante el papel del docente pues es él quien puede determinar si lo que le sucede es porque es característico de su condición o si realmente podemos hacer un trabajo para poder mejorar esa área específica. (Ver anexo D, grupo de discusión 5. Línea. Líneas 215-216)

Es prácticamente inexistente (la participación de los padres) nosotros no nos podemos apoyar en ellos para nada (Ver anexo D, grupo de discusión 1. Línea 213)

Se encuentra que los docentes, tienen idea de sus objetivos, pero también muestran algo de confusión, pues mientras unos argumentan que efectivamente su razón de ser como docentes es preparar a los jóvenes para su inserción laboral y fortalecer sus áreas de desarrollo, otros argumentan que legalmente están limitados y que hay aspectos que sólo le competen a la familia. Dicha confusión ha contribuido a que el docente tenga una auto percepción pobre y escasamente positiva de su práctica y también de sus logros.

Que tú sientes que te compete como docente, porque tú como docente debes trabajar de manera integral, pero cuando te vas a la parte legal prácticamente estás de alguna manera limitado, pues estarías invadiendo un espacio que no te compete a ti sino que le compete a la familia. (Ver anexo D, grupo de discusión 6. Línea. Líneas 67-69)

Claro nosotros en el aula desarrollamos un trabajo en cuanto a trabajar individualmente pero sin embargo yo me refiero a los sitios como tal, nosotros no tenemos la capacidad de verificar que tan bien preparado salió este joven del taller como tal, ya que no está realizando esta labor que nosotros le enseñamos aquí. (Ver anexo D, grupo de discusión 4. Líneas 80-82)

Así mismo consideran que su acción pedagógica está desarticulada de los perfiles de ingreso de las empresas, pues lo que ellos enseñan a los participantes no es pertinente con el campo de trabajo en el cual se desempeñarán. Explican que sí les enseñan responsabilidad, hábitos de trabajo, etc., pero que ello no

garantiza el éxito en el proceso de integración. Por otra parte, aseguran no saber qué hacer para verificar que la población con discapacidad del taller está teniendo aprendizajes significativos.

Importante lo que dice la compañera fijate aquí se hace una labor, les enseñamos a ellos a la encuadernación de libros. ¿Cómo saber como docente que su aprendizaje fue significativo? ¿Cuáles son aquellos indicadores que nos van a decir si fue importante lo que ellos aprendieron acá? pero existe otra cosa: aquí tenemos la integración última que se hizo con uno de estos jóvenes, ¿qué tan significativo fue esta integración? ¿Salió bien preparado? ahí no sabemos porque las herramientas, los materiales y las estructuras y todas aquellas cosas que puedan formar parte de la formación de este joven para esta integración. ¿Qué pasó? ¿Qué es lo que está pasando? ¿Qué parte de la estructura está fallando? (Ver anexo D, grupo de discusión 4. Líneas 117-122)

Nuestra práctica no siempre va dirigida al trabajo que ellos desempeñan como tal, siento que el medio lo perdemos un poco porque somos un taller de encuadernación y ellos hacen otra cosa totalmente diferente, es como te decía no tenemos esa capacidad de poder verificar qué tan bien hicimos nuestro papel; claro en la parte de responsabilidad, de hábitos de trabajo, sí podemos cerciorarnos, pero en cuanto al producto como tal yo siento que nos perdemos un poco para poder verificar que tal lo hicimos. ¿Lo hicimos súper bien porque el muchacho salió y todo los pasos que aprendió en el trabajo los hace perfecto? yo pienso que ahí nos perdemos un poco. (Ver anexo D, grupo de discusión 4. Líneas 296.301)

Claro nosotras en el aula desarrollamos su ámbito laboral individualmente pero sin embargo yo me refiero al oficio como tal; nosotros no tenemos la capacidad de verificar que tan bien preparado salió este joven del taller como tal porque pues no está desarrollando esa labor que nosotros le enseñamos aquí. (Ver anexo D, grupo de discusión 4. Líneas 123-125)

Al respecto la experta y algunos docentes, explican que el trabajo del docente debe estar orientado básicamente al área laboral con estrategias pedagógicas.

Mira el docente tiene que dirigir su trabajo, orientar mejor dicho a nivel pedagógico pero en el área laboral; qué es lo que yo estoy viendo (no en todos los docentes) es que se les olvida que estamos en un taller laboral y es lo que les dije la otra vez; muchas veces porque a la hora de integrar no se les actualiza en cuanto a las políticas y conceptualización en el área laboral, entonces qué está pasando: que llegan aquí pensando que esto es una escuela o que son tareas dirigidas y realmente nosotros no somos tareas dirigidas ¿qué somos? Somos taller de educación laboral formadores o capacitadores de éste joven para que pueda ir al campo laboral. (Ver anexo D, entrevista 6. Líneas 17-22)

Te voy a explicar: como aquí no hay todo el año trabajo, entonces nos sentimos limitados realmente a las labores que tenemos que hacer como docentes y también limitados en cuanto a muchas cosas de materiales, por lo menos a mí me pasa: yo siento que éste grupo debería hacer otro tipo de actividades, otras cosas, como yo lo planteé en un momento con Ana; si van a salir al área laboral, bueno vamos a llevarlos a empresas, vamos a llevarlos a que conozcan lo que es la vida realmente, y no que vamos a dibujar la figura humana, o sea, hay cosas aquí que son inútiles para mí, que no se justifica que hoy en día todavía se les esté dando a los muchachos. (Ver anexo D, grupo de discusión 1. Líneas 1-10)

Pienso que los maestros debemos enfocarnos más en el área laboral: hábitos, disciplina, temas relacionados con el área laboral; como dice Leo: ponerles videos donde que ellos vean cosas vivenciales, no lo mismo de siempre sino cambiarlas actividades. (Ver anexo D, grupo de discusión 1. Líneas 179-181)

PROPUESTAS

A lo largo de la investigación surgieron de parte de los participantes, diferentes propuestas y consideraciones que son significativos exponer. Con ello se comprueba la reflexión que implica el paradigma sociocrítico, tanto de los investigadores como de los involucrados en el proceso estudiado para, entre todos, encontrar las fallas si las hubiere y sus posibles soluciones. Dichas propuestas surgen de: *los docentes, el personal técnico, los empleadores, la experta, el personal directivo y madre.*

De los docentes.

Los docentes e instructores sugieren buscar *la articulación y coherencia entre lo que se da como oficio en el taller y los puestos de trabajo a donde van a ser incorporados los participantes*, pues con ello se garantizaría una mejor preparación de los participantes y mayor pertinencia en su formación, lo que redundaría de manera positiva en su desempeño laboral. Sugieren que los docentes deben conocer el perfil de ingreso no de forma general a la empresa sino específicamente de los puestos de trabajo en donde se desempeñarán los participantes, para así trabajar esas destrezas dentro del espacio formativo.

Bueno si ha sido positivo en cierta medida, pero en otra medida no, y yo le he dicho varias veces a Ana S. que no hemos insertado en el oficio como tal; es decir, el oficio que se da aquí es encuadernación y nosotros hemos insertado creo que a una sola persona en aquella época. Eso es lo único que yo digo, que deberíamos o cambiar de oficio o buscar otras cosas, porque ¡si no hay campo laboral como dice Ana!... (Ver anexo D, grupo de discusión 1. Líneas 124-127)

Sin embargo si nos ponemos a sacar cuenta en su mayoría ninguno se ha encargado de lo que nosotros hacemos aquí como tal, entonces ¿sabes? no podemos con ese resultado certificar que lo que estamos enseñando aquí realmente... ¿ellos están transfiriendo de la mejor manera a su trabajo? puesto que no es el trabajo que están desempeñando como tal; no podemos con esos resultados certificar que lo que estamos haciendo aquí ellos lo están transmitiendo de la mejor manera a su trabajo. (Ver anexo D, grupo de discusión 4. Línea 66-70)

No, claro; pero yo pienso que en ese sentido si la mayoría de las empresas que están captando jóvenes de nuestra institución es por ejemplo LOCATEL, entonces cada uno de nosotros debería tener un perfil de cuáles son los oficios en que nuestros jóvenes trabajan en LOCATEL, para que nosotros dentro de nuestro programa incluyamos esas cosas que se supone ellos deben hacer y nosotros estemos cumpliendo con la labor, el oficio que se hace en el taller pero a la vez estemos contribuyendo al mejor desempeño de los jóvenes dentro del plantel. (Ver anexo D, grupo de discusión 5. Línea 126-130)

Por otra parte sugieren que dentro del TEL Dora Burgueño se *promuevan espacios para la formación y actualización del docente y de todo el*

personal, así como también para la discusión del trabajo que se realiza en la institución de forma de incrementar la comunicación y el intercambio de experiencias.

Si como charlas o círculos de estudio para el personal docente y pienso que deben ser en la semana de aniversario: dictarnos cursos al principio del año en octubre o al final en julio... (Ver anexo D, grupo de discusión 1. Líneas 325-326)

O reunirnos los jueves aquí en las reuniones semanales, o en los Consejos Docentes. (Ver anexo D, grupo de discusión 1. Línea 378)

Yo pienso que aquí no nos hemos actualizado nada, pienso que hay que darle más importancia a la preparación de los docentes. (Ver anexo D, grupo de discusión 1. Líneas 323-324)

Dentro de este orden de ideas, expresan también la necesidad de *evaluar a la política, al taller y el trabajo realizado* para no perderse y definir qué es lo que hay que hacer. Definir las competencias de cada profesional y para ello sugiere que se dé la discusión de éste y otros aspectos considerando las leyes, la misión y visión institucionales.

Hay que evaluar si estas cosas se están haciendo y que cosas hacen falta para poder hacerlo, evaluar es lo fundamental para poder evaluar lo que hacemos en el proceso es muy importante porque si no nos perdemos, entonces tenemos que definir que tal importante es para nosotras que se haga. (Ver anexo D, grupo de discusión 4. Líneas 249-251)

A mí me parece muy buena esta discusión, hacerlo con todos y ver si esa política está planteada para hacer renovaciones en la visión de cada institución o específicamente en nuestro caso en el Taller Dora Burqueño, es necesario revisar aspectos como éste: el desempeño docente y su campo de acción; hasta dónde llegan sus competencias como docente y hasta dónde cumple con su labor y cuándo no cumple con su labor. Esas son Cosas que hay que hablar. Pero para eso hay que tenerlas leyes en la mano, hay que tener todo lo que es la Política, hay que tener claro nuestra visión como taller sin salirnos de nuestro marco legal, sin salirnos de nuestro marco filosófico, sin salirnos de nuestro marco psicológico...(Ver anexo D, grupo de discusión 6. Líneas 78-83)

Del personal técnico.

Para el equipo técnico es fundamental el potenciamiento de los equipos interdisciplinarios; en dicho equipo la figura del instructor es fundamental, ya que es el profesional con el conocimiento referido a los oficios. La función laboral del docente surge de la eliminación de estos cargos, por parte del Ministerio del Poder Popular para la Educación. Indican la necesidad de evaluar al taller y el trabajo realizado

Mira cuando yo comencé aquí, el maestro se dedicaba sólo a la parte pedagógica y estaba el instructor con su auxiliar, pero como resulta que al auxiliar de instructor lo eliminaron entonces fue cuando se comenzó a pedir al maestro que se involucrara con el instructor en la formación laboral de esos jóvenes; yo pienso que el instructor y su auxiliar son importantes en un taller laboral. Entonces yo pregunto ¿por qué los eliminaron si son tan importantes? Es mi pregunta. (Ver anexo D, grupo de discusión 8. Líneas 173-176)

De los empleadores

Por su parte uno de los empleadores también sugiere que una manera de garantizar el éxito en la integración de las personas con discapacidad, es relacionar la formación laboral con el oficio o tarea que va a desempeñar la persona.

De repente no sé si ustedes cumplen con las herramientas necesarias para medir ¿qué labor o no, puede tener la persona dentro de una institución?, te digo ¿por qué? Si vemos la experiencia que nos pasó es importante para ustedes que -una crítica constructiva- que antes de proyectar incorporar una de estas personas con nosotros en una tarea específica estén seguros de que esa persona cumple con esa tarea específica, es decir, la entrevista de nosotros siempre se basa en a nivel personal a nivel de comunicación, ¡tú a tú! con respecto a la tarea que la persona realiza, sin embargo, nosotros no tenemos un representante especialmente para el área operativa; qué más argumento que de repente yo te pueda solicitar a un soldador por decirlos de alguna manera y tú me dices: si yo tengo un soldador y es muy bueno, que puede utilizar las herramientas de trabajo efectivamente, tiene sus certificados sus diplomas de que el está capacitado como soldador y de repente yo estoy confiando en ti como patrono y yo le hago su entrevista y él asume que sí,

que él a soldado ¡yo he hecho alguna rejas! (Ver anexo D, entrevista 1. Líneas 153-162)

De la experta.

También la experta sugiere la promoción de espacios de discusión para el estudio de las políticas y las nuevas leyes; así mismo, sugiere una actualización de las políticas de Educación Especial.

Yo pienso que deberíamos retomar un poco eso, trabajarlo con los docentes para que ellos tengan claro que son las políticas de educación y trabajo y realmente cuál es la dirección o las directrices que uno debe tomar para poder trabajar bajo este programa en la institución. (Ver anexo D, entrevista 3. Líneas 52-54)

No, yo siento que hay muchas debilidades y debemos retomar un poco las leyes; justamente porque hay la aparición de un nuevo marco jurídico: una nueva ley, una nueva Constitución y figúrate que estas políticas quedaron en el 97, ya estamos en el 2011, o sea que ya tienen 15 años por detrás. Yo pienso que las políticas deben ir modificándose a medida que aparezcan nuevos marcos jurídicos, la tecnología ha crecido, la política piensa de otra forma diferente. (Ver anexo D, entrevista 3. Líneas 196-199)

Del directivo.

La directora indica lo mismo, en cuanto a que se incrementarán para el año escolar próximo, espacios de reflexión y acciones que motiven en todo el personal la investigación y la creatividad. Explica que se constituirá un comité para propiciar talleres cuyo objetivo fundamental será propiciar cambios significativos en la dinámica institucional

Por eso yo propongo para el próximo año mecanismos de acción, ese es uno de los objetivos a nivel institucional, donde se motive a todo éste personal administrativo y todo el personal para crear e inducir logros hacia la investigación, logros hacia la creatividad, a través de acciones; acciones como espacios de reflexión como: mesas de discusión, charlas y talleres de actualización, buscar espacios para que ellos expresen demandas a la institución, eso sería como una estrategia de mediación donde algo que le preocupa al personal lo expresa sin prejuicios, sin temor, donde se logre a través del consenso objetivos reales y a la mejora de...ya sea a nivel gerencial, personal, administrativo. Entonces para el

próximo año esos cambios van a través de dirección pero también a través de un comité que se va a formar de buscar talleres, cursos, también gente invitada de la Zona Educativa donde, todos estos cambios que se vienen dando de un tiempo para acá, se den como debe ser, haya ajustes, consecución y seguimiento. (Ver anexo D, entrevista 4. Líneas 50-57)

De la madre.

Son interesantes las sugerencias que expone *la madre* entrevistada; indica que el taller como institución debe brindar a los padres *mayor información de todos los aspectos relacionados con el proceso de formación laboral e integración*; reconoce que a veces los padres no se involucran y no asisten a las convocatorias pero aclara que deberían implementarse diferentes estrategias para estimular a los padres y lograr su participación. De igual manera, propone que se den talleres en los que se aborden diferentes tópicos y que orienten a los padres y representantes en cuanto al trato que deben tener hacia sus hijos con discapacidad y sus derechos como ciudadano; así se incentivará una *mayor participación de los padres en las actividades del taller*.

Yo pienso que debería haber un acercamiento, aunque si se ha hecho pero no se ha logrado plenamente porque los representantes en realidad a veces no vienen, no venimos acá al taller, pienso que deberían de haber otros tipos de manejo, otros tipos de inquietudes para que estas personas se acerquen más al taller, como por ejemplo yo digo que también sería bueno hacer talleres para los representantes de cómo tratar a sus hijos en diferentes actividades, por ejemplo con diferentes maneras, que el muchacho exija un buen comportamiento a la vez en el hogar, como en el taller; es importante darles una colaboración a las personas que a veces no saben cómo tratar a sus hijos en su casa y a veces quizás ellos lo manejan diferente porque no tienen conocimientos. (Ver anexo D, entrevista 7. Líneas 72-78)

Desde el principio que el muchacho se inscribe, al papá hay que darle toda la información posible, toda la información posible en el momento de inscripción; y si aun tiene años al muchacho aquí inscrito y no saben eso los papas sería bueno hacer un taller, un curso, para que los padres sepan eso de las nuevas leyes que hay que amparen a sus hijos, de la ley de discapacidad y otras cosas que son importantes y que ellos desconocen. (Ver anexo D, entrevista 7. Líneas 146-150)

Finalmente todo el personal propone la reactivación de la *Escuela para Padres*, iniciativa que se ha dado en el taller en años anteriores y ha dado buenos resultados pues en ella los padres también manifestaban sus inquietudes, cosa que se ha perdido con el tiempo; se pueden dar cursos, orientaciones en general relacionadas con el área psicológica de los participantes, además de informarles qué se está haciendo en el taller.

Yo pienso que las instituciones deberían tener talleres de Escuela para Padres, porque no solamente es sensibilizar a los padres nuestros, debe ser un trabajo hacia toda la colectividad: que todo el mundo se involucre en ésta actividad que se hace con estos muchachos y que se sensibilice a la persona porque es una cuestión de actitud (Ver anexo D, grupo de discusión 4. Líneas 58-60)

A ver, cuando estuvo la Escuela para Padres ¿efectivamente hubo participación? Poco pero la hubo... Bueno a veces poca pero otras veces venían un número considerable de padres; ¿no será que fue un espacio que se abrió para que ellos manifestaran también sus inquietudes...? Claro, yo pienso que también eso era el objetivo de la Escuela para Padres; pero de allí a que ellos se involucren espontáneamente, y que vengan y que pregunten por sus hijos: cómo están, qué necesitan, eso se ha perdido. (.Ver anexo D, grupo de discusión 1. Líneas 224-229)

En la Escuela para Padres no solamente se debería de hablar de la integración laboral del joven que va ser integrado; también se le dan cursos dirigido a los padres, para darles una preparación por todas las conductas que nosotros observamos con la finalidad de darles una orientación en cuanto a la parte psicológica, en cuanto a la parte conductual del joven. En cuanto a de repente problemas que se pueden estar presentando a los padres y que de alguna manera pueden influir; uno como docente también tiene que abarcar estos problemas que se puedan presentar, del tiempo que yo tengo aquí solo se llama a los padres cuando se hace la integración laboral, se canaliza ese puente entre la familia y empresa, no se le está informando al representante de lo que se hace aquí en el taller (Ver anexo D, grupo de discusión 4. Líneas 183-189)

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.

Luego de la realización y aplicación de los diferentes instrumentos de recolección, se obtuvo una gran variedad de información que por una parte dio respuesta a las interrogantes fundamentales del presente estudio y por otra y más importante, promovió una reflexión en los participantes que permitió el planteamiento de propuestas en cuanto a las prácticas dentro del Taller de Educación Laboral Dora Burgueño.

A continuación se expondrán los resultados:

En relación a la pertinencia, la pertinencia institucional entre la Conceptualización y Política de Atención Educativa de la Población con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo y el Proyecto Educativo Integral Comunitario del Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño”, arroja una pertinencia media alta especialmente en los ejes que fundamentan la Política, manifestándose baja en los ejes que determinan la operatividad de la misma. En otro sentido se habla de pertinencia interna media entre ambos documentos, así como entre sus partes, ya que el PEIC del TEL “Dora Burgueño” se encauza desde el diagnóstico situacional, generando una definición consensuada de los principios de identidad (misión y visión), y se articula con los objetivos generales y específicos a través de un plan donde se realizan acciones que van a permitir mejorar la participación de la comunidad para la inclusión plena de los participantes al campo laboral.

De acuerdo a la percepción de sus actores, los logros y la trascendencia del Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño con relación al Programa de Educación y Trabajo que se implementa en el marco de la Política de Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales se orientan hacia tres (3) grandes organizadores: “logros y trascendencia”, “debilidades” y “propuestas para que la integración sea más efectiva”.

Dentro de estos organizadores, se manifiestan diversas categorías y sub-categorías que evidenciaron 5 tendencias: integración, pertinencia, calidad de vida, trascendencia y nuevas leyes.

En cuanto a los logros en integración, se evidencian en cuanto a la cantidad de participantes integrados, a la permanencia de los mismos en sus puestos de trabajo y al efectivo y satisfactorio desempeño laboral de la persona con discapacidad.

Es importante en éste aspecto, el papel que como institución desarrolla el Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño” durante todo el proceso de integración, a través de la articulación con las empresas y la familia de los participantes que van a salir al campo de trabajo. Así mismo, por la ejecución de procesos fundamentales para garantizar el éxito de la integración como son: la sensibilización al entorno laboral, la inducción, colocación y seguimiento del participante y la participación del docente.

Existe integración con la comunidad, gracias a una mejor comunicación, lo que ha producido un cambio social en los ambientes laborales y comunitarios muy significativos.

Dentro de ésta perspectiva, en relación a la pertinencia, la pertinencia en la práctica pedagógica se vislumbra como un logro expresado en la larga experiencia que en área tiene el personal y su capacidad para definir las competencias de los participantes a integrar.

Se verificó también la pertinencia en la formación del participante al demostrarse la importancia de los aprendizajes desarrollados en el TEL “Dora Burgueño” para el desempeño laboral de los participantes.

Se ha logrado también una mejora en la calidad de vida de los participantes integrados al campo de trabajo. Los alcances evidentes en la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales, emocionales-sociales y espirituales, así lo hacen ver.

La trascendencia quedó inmersa dentro de los logros; así, éstos se reflejaron en relación a la integración de los participantes expresada en la

cantidad de participantes integrados, en su permanencia dentro de los sitios de trabajo y en su desempeño laboral. La mayoría de los participantes de la investigación considera que efectivamente los jóvenes con discapacidad integrados muestran mayores grados de autoestima, realización personal, responsabilidad, compromiso tanto económico como afectivo con sus familiares y con ellos mismos; además han adquirido nuevas destrezas que les han permitido, permanecer en sus puestos de trabajo. Las expresiones de los mismos jóvenes con discapacidad, certifican éstas conclusiones.

Se manifiesta una apropiación de la normativa legal que sustenta la integración social de las personas con discapacidad como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica de Protección al Niño, Niña y Adolescente, la Ley de las Personas con Discapacidad y la Ley Orgánica de Educación. Para los investigados, existen más recursos legales que amparan a la persona con discapacidad y lo han convertido en un sujeto de derecho de forma explícita, siendo fundamental la Ley para las personas con Discapacidad, la cual ha potenciado la integración laboral, estableciendo la obligatoriedad de las empresas tanto públicas como privadas de abrirse al proceso de inserción. La empresa pública asume su compromiso con mayor obligatoriedad por tratarse de una empresa del Estado. De este modo se ha desarrollado el concepto de responsabilidad social relacionado con la integración laboral de las personas con necesidades educativas especiales.

De esta manera se ha alcanzado una trascendencia del TEL “Dora Burgueño” que se expresa según la percepción de los actores en el modelaje de la persona con discapacidad y en la proyección de sus potencialidades laborales en sus puestos de trabajo. Se logra un cambio social ante la persona con discapacidad promoviendo en el resto de sus compañeros de trabajo y público que atienden, la preocupación por el bienestar personal del “otro”. Sin duda, todo ello, habla también de la trascendencia del TEL “Dora Burgueño” como institución.

El segundo organizador de la información señala debilidades del TEL “Dora Burgueño”, relacionadas con la poca articulación entre los corresponsables del proceso de integración; se evidencia la desarticulación entre la Comisión de Integración y los docentes, entre el equipo técnico y el personal directivo, entre los padres y la institución y dentro de los mismos equipos de trabajo en sus diferentes funciones, lo que incide de forma negativa en la consecución de los objetivos planteados. La dirección de la institución se desvincula de su responsabilidad que como gerente de la institución tiene en relación a la implementación de mecanismos para incentivar la motivación, la participación y el desarrollo de los profesionales que laboran en la institución.

De igual manera no ha habido implementación sistemática de las líneas estratégicas de acción (intramodalidad, intrasectorialidad e intersectorialidad), lo cual hace evidente las fallas en lo que se refiere a la articulación del taller con otros servicios y programas de la modalidad de Educación Especial, con otros subsistemas del Sistema Educativo y con los corresponsables de la integración social de las personas con necesidades educativas especiales.

El desconocimiento de los lineamientos de la Conceptualización y Política de la Atención a la Persona con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo y del Proyecto Educativo Integral Comunitario del taller, se expresa como una debilidad de forma explícita por los profesionales, o se determina a través de ciertos comentarios y opiniones. Siendo las cosas así, resulta claro que éste hecho socava los logros.

La última debilidad señalada, tiene que ver con la percepción que existe del docente. Se habla sobre la poca pertinencia que existe entre la formación universitaria de los docentes especialistas y las políticas educativas del Estado, lo que ocasiona un cierto deslinde entre lo que se busca dentro del taller laboral y lo que los especialistas conocen como objetivos institucionales. Además, varios de los actores exponen que hay poca participación del docente en el proceso de integración.

El personal docente por su parte percibe su acción pedagógica desarticulada de los perfiles de ingreso de los participantes a los puestos de trabajo, así también manifiesta desconocimiento de los mecanismos implementados para efectuar el proceso de integración. Explican que no sienten articulación con la Comisión de Integración y cuestionan asuntos como su vocación e iniciativa, evidenciando una baja motivación ante su trabajo. Todo ello hace que el docente tenga una percepción pobre y escasamente positiva de su práctica y también de sus logros.

El último organizador son las propuestas para que la integración sea más efectiva, que realizaron los diferentes actores durante la investigación..

Los docentes sugieren buscar la coordinación y/o coherencia entre lo que se da como oficio en el taller y los trabajos a los cuales van a ser incorporados los participantes, así como la promoción de espacios para la discusión de normativas y actualización del personal. De igual forma surge la necesidad de evaluar al taller y el trabajo realizado como la manera de evaluar los logros e implementar nuevas estrategias que contribuyan a potenciar la institución.

Los miembros del personal técnico interdisciplinario, sugieren que los equipos deben redimensionarse, e indican que la figura del instructor es fundamental para el proceso de formación laboral de los participantes pues quien conoce y maneja las especificaciones sobre los oficios, por lo cual debe incrementarse su número dentro de las instituciones; así también otros profesionales del equipo como los psicólogos.

Los empleadores consideran que sería pertinente relacionar la formación que reciben las personas con discapacidad en los talleres de educación laboral con el oficio o tarea específica que va a desempeñar la persona.

Por su parte la experta indica que la Conceptualización y Política de Atención a las personas con necesidades educativas especiales en cuanto a Educación y Trabajo debe actualizarse. También sugiere la promoción de espacios de discusión dentro del taller para el estudio de las políticas y las nuevas leyes.

Del directivo surge también como inquietud la promoción de espacios de reflexión y de acciones que motiven en todo el personal la investigación y la creatividad.

La madre solicita mayor información para los padres, de todos los aspectos relacionados con el proceso de formación e integración laboral de los participantes, así como también demanda una mayor participación de los padres en las actividades del taller.

Finalmente todos coinciden en la importancia de reactivar la “Escuela para Padres”, para incentivar el intercambio entre los diferentes actores del quehacer de TEL “Dora Burgueño” en pro de una articulación más activa y efectiva.

Recomendaciones.

A partir de los resultados encontrados se plantean las siguientes recomendaciones al Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño”:

A partir del Proyecto Educativo Integral Comunitario y en atención a los lineamientos de la Política, abrir los espacios para incentivar la articulación institucional del Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño” para desarrollar y fortalecer la triada escuela-familia-comunidad.

Adecuar el mismo, al contexto de la institución, a las características propias e intereses y necesidades de la población que atiende y su entorno, para lograr la pertinencia interna del PEIC. De esta manera, se propiciará el sentido de corresponsabilidad entre sus miembros coadyuvando a la integración y mejoras en la formación de sus estudiantes.

Dar uso al PEIC como herramienta de gestión escolar a partir de la cual se produce la planificación escolar y por ende, debe estar siempre a la mano para su consulta, revisión, seguimiento y evaluación.

Deben fomentarse la discusión de ideas y planteamientos en cuanto a lineamientos, administrativos, marco jurídico, etc., que fortalezca el ejercicio pedagógico y formativo integral del participante en el taller.

Deben fomentarse acciones dirigidas a todos los corresponsables del proceso:

- Al docente: Las funciones del docente especialista dentro del Taller; se fundamenten en la organización de estrategias de integración basadas en la determinación de metodologías y recursos producto de la adaptación curricular en atención a la diversidad y a los oficios a desempeñar por los participantes.

La formación universitaria de los especialistas debe articularse con las políticas del Estado de atención a las personas con discapacidad.

- Al equipo interdisciplinario: Los diferentes especialistas del equipo interdisciplinario, deben armonizar sus especificaciones y unificarse en base a los principios y objetivos comunes.

Debe concebirse la interdisciplinariedad, entre todos los partícipes del proceso integrador incluyendo a los docentes; deben acercar los intereses de ambos grupos profesionales (docentes y personal técnico), encontrar los fines en común (que deberían ser todos) y cada uno dentro de sus propias competencias servir a los fines de la institución.

- Al directivo: entender cuál es su cuota de responsabilidad en cuanto a las debilidades que se presentan en la institución, relacionadas con la desmotivación, la poca participación, el poco sentido de pertenencia a fin de propiciar, como gerente de la institución, situaciones que contribuyan a superar las debilidades.

Activar mecanismos de comunicación internos y con los padres para garantizar el logro del objetivo principal de la política de Educación Especial.

- A los padres: participar social y protagónicamente en el proceso de formación de la persona con discapacidad, involucrándose en todos los proyectos que se desarrollen en el taller.

Deben implementarse las líneas estratégicas de acción para:

- comenzar a articularse con otros servicios y programas de la modalidad de Educación Especial (línea intramodalidad) para asegurar la atención de las personas con necesidades educativas especiales que por sus características debe mantener su formación dentro de la modalidad.
- articularse con las políticas de educación y formación laboral del Estado (línea intrasectorial), como una manera de dar respuesta a dos situaciones: por una parte formar a la población en los oficios que demanda el país en el marco de la normalización (con ello se estaría garantizando la formación en el oficio donde el participante se integrará) por otra, potenciar la formación del personal especializado en dichos oficios para poder trabajarlos en los espacios del taller con los jóvenes más comprometidos. Así mismo, incentivar la escolaridad en el sistema de educación regular en aquellos participantes que puedan beneficiarse de ello.
- trabajar con y junto a la comunidad (línea intersectorial), entendiendo como tal a: supervisores, directivos, docentes, personal técnico, alumnos, padres, empleadores y miembros de la comunidad circundante para fortalecer los tres pilares fundamentales de todo el proceso integrador: la familia, el taller y la comunidad.

REFERENCIAS

- Alayón Gómez, J. (2006). *La inserción Laboral de las personas con discapacidad en el marco de la formación de talento humano caso CONAPI*. Tesis, Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Albert, G. María José. (2007). *La Investigación Educativa: Claves Teóricas*. 1era edición Mc Graw Hill. Madrid.
- Álvarez, y Gayou, J. (s/f). *Cómo hacer investigación cualitativa: Fundamentos y metodología*. Paidós Educador. Mimeo. Cátedra de Evaluación Curricular. Escuela de Educación. Universidad Central de Venezuela. (s/f). Disponible en: <http://web.ucv.ve/eus/eus1.htm>.
- Carr, W. y Kemis, S. (1998). *Teoría Crítica de la Enseñanza*. (Comp.) Pedagogía Social, Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999, diciembre 30). Gaceta Oficial N° 36.6800.
- Correa, S. Puerta, A. y Restrepo, B. (1996). *Investigación Cualitativa. Programa de Especialización en Teoría, Métodos y Técnicas de Investigación Social*. Bogotá.
- Cusatti, D., y Sayegh (2003). *La integración Laboral del joven con retardo mental participante de la Asociación de Educación complementaria venezolana (ASODECO) en el marco de la sociología de la discapacidad (estudio de caso)*. Tesis. Presentada para optar al título de sociólogo, Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Giroux, Henry. (1999). *Teoría crítica y prácticas educativas: en Teoría y resistencia en educación. Una pedagogía para la oposición*. México: Siglo XXI.
- Huamaro, J. (2005). *Evaluación del Programa empleo con Soporte "Creando Independencia" aplicado por ASODECO en la integración socio-laboral de jóvenes y adultos con discapacidad con D.A.P.* Trabajo de Grado. Universidad José María Vargas, Caracas.

- Ley Orgánica de Educación. (2009, agosto 15). Gaceta Oficial N° 5.929.
- Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes LOPNA. (2008, julio 16). Gaceta Oficial N° 38.974.
- Ley para las Personas con Discapacidad. (2008, septiembre, 10). Gaceta oficial N° 39.013.
- Marín, J. y Gorety, M. (2006). *Curso Taller Proyectos Educativos: Una nueva forma de abordar la realidad escolar*. En: <http://www.ucv/eus.com> . Recuperado en junio, 2009.
- Martínez, M (s/f). *Cómo hacer un buen proyecto de tesis con metodología cualitativa*.
- Martínez, M. Análisis de contenidos. En: La Investigación Cualitativa Etnográfica en Educación. Manual Teórico Práctico. Editorial Trillas. En: EUS Materiales Instruccionales. Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela. (s/f). Disponible en: <http://web.ucv.ve/eus/eus1.htm>.
- Melinkoff, Ramón (1990). *Dos procesos de la Administración Escolar*. Caracas: Panapo.
- Ministerio de Educación. (1996). *Resolución 2005*. Revista Educación Especial, Año X, N° 24, Julio 1997. Venezuela.
- Ministerio de Educación. (1997). *Documento sobre la Conceptualización y Política de la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo*. Caracas. Autor.
- Ministerio de Educación y Deportes. (2004). *La Educación Bolivariana: Políticas, programas, acciones “cumpliendo las metas del milenio”*. Caracas. Autor.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, Dirección de Educación Especial. (2003). *Participación Social y Protagónica de la Familia en la Modalidad de Educación Especial*. Caracas. Lic. Parra Nidia.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, Dirección de Educación Especial. (s/f) *¿Qué es la Modalidad de Educación Especial?* Caracas. Autor.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación. (2007). *La Planificación Educativa: Sistema Educativo Bolivariano*. Caracas. Autor.

- Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. (2003). Informe de la Modalidad de Educación Especial para el Documento "Educación para Todos". Informe Venezuela a presentar en la UNESCO.
- Mintzberg, H., Brian James y Voyer, J. (1997). El proceso estratégico. México: Prince Hall.
- Navío, A. (2003). *El Sentido de competencia en el contexto profesional*. Revista Ensayo y Error. Año XII. N° 25. Universidad Simón Rodríguez. Caracas.
- Pérez, I. (1997). *La formación del docente especialista en el IPC: La Integración social de las Personas con Necesidades Educativas Especiales*. Revista Educación Especial, Año X, N° 24, Julio 1997. Venezuela.
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente.
- Sandoval, C. (1996). *Investigación Cualitativa. Programa de Especialización en Teoría, Métodos y Técnicas de Investigación Social*. Bogotá.
- Taller de Educación Laboral Dora Burgueño. (2009). *Proyecto Educativo Integral Comunitario: La Comunidad como Integradora de la Formación de los Jóvenes y Adultos con Discapacidad Cognitiva en el campo laboral*. Caracas.
- Villarroel, C. (1990) *El Currículum de la Educación Superior*. Caracas. Ediciones DOLVIA C.A. En: Cátedra de Evaluación Curricular. Escuela de Educación. Universidad Central de Venezuela. (s/f). Disponible en: <http://web.ucv.ve/eus/eus1.htm>.
- Villarroel, C. (1979) *Evaluación de Necesidades*. En Evaluación Curricular. Lecturas. Lectura N° 2. Reproducción, Escuela de Educación. Universidad Central de Venezuela.

ANEXOS

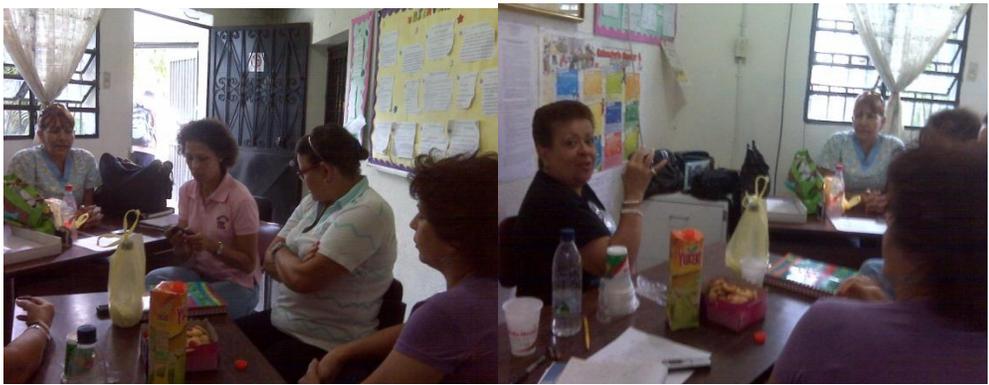
ANEXO A

Registro fotográfico

Grupo de discusión Docentes turno Tarde



Grupo de discusión Personal Técnico



Grupo de discusión Docentes turno Mañana



ANEXO B

Guías de tópicos

GUÍA 1.

1. ¿Qué opinión tiene sobre la Política de Atención Educativa Integral a la Población con Necesidades Educativas Especiales en el área de Educación y Trabajo?
2. ¿Cómo fue su implementación en el Taller de Educación Laboral Dora Burgueño?
3. ¿Qué piensa sobre los resultados de su aplicación en la institución?
4. ¿Piensa que ha sido pertinente con la realidad de las personas con discapacidad en nuestro país? ¿Cree que pudiera mejorarse?
5. ¿De qué forma?
6. ¿Considera que el enfoque humanista es el más adecuado para orientar el programa?
7. En la política se plantea la importancia de la articulación entre la familia, la escuela y la comunidad para lograr un adecuado proceso de formación laboral y posterior integración. ¿Piensa usted que en el taller se ha fomentado dicha articulación?
8. Los objetivos de dicho documento van en dos direcciones: mejorar la calidad de vida y el desarrollo como ser humano de las personas con discapacidad y lograr una práctica pedagógica especializada coherente y articulada que logre a integración social de las personas con NEE ¿Piensa que se han alcanzado estos dos objetivos en el taller?
9. ¿Qué impresión tiene sobre la repercusión que ha tenido la formación desarrollada por el Taller “Dora Burgueño”, en las personas con NEE?

GUÍA 2.

1.- Hasta 1997 la Modalidad de Educación Especial se regía por el modelo de atención planteado en el año de 1988, bajo la conceptualización de “Educación para el Trabajo”. Bajo esta perspectiva el modelo de atención se sustentaba en dos aspectos como son:

- a) El enfoque socio-económico: en el que se consideraba como criterio de formación la capacidad de producción de la persona, tanto en el nivel teórico como en la práctica; así lo fundamental era determinar la potencialidad productiva del educando (potencialidad sujeta exclusivamente a su grado de compromiso cognitivo), para insertarlo al trabajo competitivo o para asumir la figura de “trabajador protegido”.
- b) El modelo asistencial: en el cual es determinante la limitación que posee el educando, y se utilizaban para su estudio instrumentos psicométricos que en lugar de potenciar las posibilidades de la persona con necesidades educativas especiales, resultaban condicionantes y discriminatorios pues prevalecían las dificultades por encima de las potencialidades.

¿Piensa usted que en el taller esto cambió con los años, o se ha mantenido?
¿Cómo podríamos mejorarlo?

2.- En relación al maestro especialista, en la Política constituye una parte primordial de toda la acción interdisciplinaria y el principal canalizador de la educación y formación laboral de las personas con discapacidad; para ello uno de sus objetivos principales es lograr una práctica pedagógica especializada coherente y articulada que logre a integración social de las personas con NEE
¿Siente que estas condiciones en el docente garantizan el logro de los objetivos planteados? ¿Se cumplen estas primicias en el Taller?

3.- El otro objetivo primordial del programa es mejorar la calidad de vida y el desarrollo como ser humano de las personas con discapacidad. Hablar de calidad de vida, según varios autores, implica condiciones físicas: trabajo, educación, vivienda, ingresos; intelectuales: aprendizaje, desarrollo y crecimiento personal; emocionales - sociales: relaciones, salud emocional, uso del tiempo libre; y espirituales: auto-realización, renovación personal, sentido de trascendencia. En éste sentido: ¿podríamos decir que en el taller “Dora Burgueño” hemos logrado dicho objetivo?

4.- ¿Cuál es su percepción en cuanto a la repercusión que ha tenido la aplicación de la Política de Educación y Trabajo en el Taller “Dora Burgueño”? ¿Piensa que ha trascendido a sus beneficiarios directos, es decir, a los participantes, padres y docentes?

5.- En función de lo discutido: ¿piensa que la Conceptualización y Política de Atención Educativa Integral a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo puede ser mejorada? ¿Deben implementarse nuevas estrategias?

ANEXO C

Validación del respondiente

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

VALIDACIÓN DEL RESPONDIENTE.

Nombre y Apellido: Gabriela Alejandra Domínguez González

Profesión u ocupación: Educación Especial; Subdirectora y Directora

Verificación por parte del entrevistado de la exactitud entre lo hablado durante la entrevista o grupo de discusión y lo transcrito.

En la transcripción de la Pregunta y la respuesta emitida por mi persona se evidencia una gran exactitud de lo que afirmé. Al leer la información me di cuenta que tenía ideas sin terminar, repetitivas y en ocasiones saltaba a otras ideas, lo que creó conciencia en mí sobre mi respuesta dada y la forma en como lo abordé.

El planteamiento realizado por parte de la "Entrevistadora" se ajusta a la realidad existente y el tiempo actual concuerda con el aspecto organizativo y dinámica Institucional. Lo cual refleja las debilidades y fortalezas que enfrenta el TEL Lora Burguero en su Acción Educativa.

Refleja con exactitud a nivel escrito la opinión personal y manejo subjetivo del entrevistado los alcances y trascendencia de la conceptualización en la Políticas de Atención a Personas con Necesidades Educativas Especiales.

Con el Enunciado del planteamiento y la evidencia recogida a nivel escrito enra un análisis más exactos de los roles funciones, acciones de la dinámica Institucional y del manejo de la información en situaciones específicas.

Deseo
CE 9.8818

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

VALIDACIÓN DEL RESPONDIENTE.

Nombre y Apellido: Mairym Poma Díaz

Profesión u ocupación: Profesora Especialista en Retardo Mental.

Verificación por parte del entrevistado de la exactitud entre lo hablado durante la entrevista o grupo de discusión y lo transcrito.

Puedo certificar que lo reflejado en la transcripción realizada por las investigadoras, está acorde con lo planteado en el grupo de discusión.

Estos planteamientos propuestos son puntos importantes para el mejoramiento profesional y Educativo de la Institución, jóvenes y el personal del Taller.

A la a dichas reuniones se le da una continuidad con el personal y se plantean opiniones referente a las políticas actuales, nuestro Taller tendría mejoras en el área de Educación y Trabajo.

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

VALIDACIÓN DEL RESPONDIENTE.

Nombre y Apellido: Yina Torres

Profesión u ocupación: Docente especialista.

Verificación por parte del entrevistado de la exactitud entre lo hablado durante la entrevista o grupo de discusión y lo transcrito.

Durante la entrevista con el grupo se observó una dinámica muy participativa y con mucha motivación hacia el tema tratado. La discusión sirvió para abrir un espacio y tiempo para la comunicación, la cual fue provechosa y enriquecedora, dado que cada aporte de los miembros dio origen a muchas reflexiones acerca de la manera cómo trabajamos en el Taller, sus fortalezas y debilidades. Las moderadoras en todo momento guiaron la discusión de forma tal que surgieran inquietudes y analizar la trascendencia de la Conceptualización política de atención a las personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo si mismo, se abrieron canales de comunicación que sirvieron para visualizar los objetivos y analizar las estrategias a fin de llevar a cabo nuestra tarea pedagógica. Las moderadoras en todo momento fueron respetuosas con la participación dieron un clima de confianza para exponer abiertamente los puntos tratados.

Yina Torres
C.5-24.939.602

ANEXO D

Protocolo de investigación

Investigación sobre los logros y la trascendencia de la Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo

Recolección de los datos: Entrevista en profundidad número 1.

Criterio operativo: cambio de tema.

Contexto: Licenciado en Recursos Humanos, en su función de Gerente de Recursos Humanos del Instituto de Meteorología e Hidrología (INAMEH). Dirección: Oficina de Recursos Humanos. Fecha: 20-05-2011.

CRITERIOS OPERATIVOS

TEXTO DE LA ENTREVISTA

- 1 **Entrevistador:** Nuestra tesis esta enfocada en el campo de Educación Especial, ustedes han recibido estudiantes del
- 2 Taller de Educación Laboral "Dora Burgueño" , nuestra investigación esta enfocada en evaluar como ha sido la inserción
- 3 laboral o de que manera la formación que se le esta dando a los jóvenes realmente fortalece y facilita la inserción en las
- 4 Empresas, en el mercado de trabajo, el interés de la entrevista es ¿Qué los empleadores nos indiquen? ¿Cómo es el
- 5 comportamiento de los alumnos integrados?, si realmente vienen con una formación firme, si tienen la disposición
- 6 Que se requiere y de esta manera evaluar el trabajo del Taller.
- 7 En función a la experiencia que ustedes han tenido con los jóvenes integrados, ¿Cómo a sido la convivencia?,
- 8 ¿Cómo ha sido su desempeño?

- 9 **Entrevistado:** En principio tú sabes que muchas empresas han tenido mucho hermetismo con la inserción de éstos
- 10 jóvenes en el sistema productivo del país, sin embargo es una normativa que lo exige la ley y nosotros

- 11 Como Estado estamos aún más obligados a insertarlos. Nuestra experiencia como empresa ha sido de verdad

- 12 excelente, bastante gratificante y te explico porqué: a pesar de que esto genera una resistencia, un escepticismo
- 13 por decirlo de alguna manera ,porque los seres humanos pensamos que ellos tienen un problema de discapacidad

Ley para las personas
con discapacidad

Cualificativo de
experiencia excelente

Actitud de Ambiente
laboral/Responsabilidad

14 tienen una condición que es distinta a la normal entonces siempre pensamos lo negativo, siempre pensamos: no
15 mira de repente nos va a ir mal con esa persona, de repente no lo va a hacer como yo lo pretendo, de repente no va a
16 cubrir las expectativas que yo tengo; sin embargo, ese tabú o ese pensamiento fue revertido una vez que incluimos al
17 primero de ellos con nosotros. Jocosamente nosotros decimos que quienes tienen los problemas somos nosotros y
18 no él: Luís Guillermo Plaza; te hablo particularmente de él pues él se insertó de una manera proactiva, no hubo ningún
19 inconveniente, no necesitó ninguna tutoría permanente por parte del Taller, no necesitó más días para el entrenamiento
20 del requerido, logró adaptarse tanto a medio ambiente como a las personas que laboraban directamente con él y sabe
21 canalizar quien es su supervisor inmediato, quienes son sus compañeros de trabajo. Este tipo de personas son 70 u 80%
22 mas responsables que las personas sin ninguna discapacidad, son personas honestas, son 100% trabajadoras y cumplen
23 cabalmente con las asignaciones que se le colocan. Lo importante fue la comprensión del joven de que iba a ser tratado
24 como una persona mas de nuestro sistema laboral es decir, con una responsabilidad igual que cualquier persona de nuestra
25 institución , con un trabajo igual o superior incluso para medir sus cualidades las cuales se le aplican a personas que no
26 tienen este tipo de disparidad, aunque no me gusta usar mucho este término, pero hay que usarlo.

27 **Entrevistador:** este termino esta establecido en la ley

Cualificativo TEL

28 **Entrevistado:** y sus derechos y deberes tal cual como cualquier otro trabajador, de hecho se la ha llamado la atención como
29 a cualquier otro trabajador y él a asumido con firmeza y responsabilidad su llamado de atención, si a hecho algún mal.

30 Pienso que el sistema de ustedes es bastante positivo, puesto que él siente la suficiente confianza como para asumir
31 una madurez en el momento de comunicar algo, sobre todo conmigo que soy el gerente de recursos humanos.

32 Tengo entendido que ustedes lo tienen a ellos sistematizados por edades cronológicas. No se si me ayudas aquí por ejemplo

Competencias de
jóvenes y demanda
laboral/Articulación
escuela-empleador

33 Luis tiene una edad cronológica de creo de 21,22 años y aparentemente tiene son 2 o 3 años menos mentalmente hablando,

34 hay otros trabajadores que se la hace un poco más difícil porque tendrán 21 años y tienen 12 años a nivel mental. Que fue lo

35 que nos paso en el caso del otro joven que a pesar de que la experiencia fue muy buena también el nivel de compromiso

36 era alto, su desempeño era alto, pero tuvimos un inconveniente con José Antonio el particularmente, que no tenía la

37 competencia que nosotros requeríamos para el puesto específico de trabajo para el que fue contratado, de repente

38 ahí tuvimos falla en la comunicación ambas partes, incluso asumiendo la responsabilidad por acá, él iba a trabajar en el

39 área de jardinería y no tenía las competencias necesarias. Y como nosotros tenemos esa proyección de tratar a todos por igual
40 igual fue tratado como un trabajador más. Tampoco queríamos tenerlo acá para que él se sintiera mal de repente porque no
41 lo poníamos a hacer una tarea específica. Y realmente lo que necesitábamos era un jardinero, para que nos proyectara nos
42 ayudara con todo lo que es la jardinería, decidimos en mutuo acuerdo o mejor dicho triple acuerdo el representante el taller
43 y nosotros, en que él se insertara al Taller y se le buscara un trabajo un poco más acorde a sus necesidad o a su capacidad.
44 ¿Qué pasa en este caso? él si no logro adaptarse mucho con nosotros porque evidentemente él tenía como una edad mental un
45 poco mas baja, si le costaba un poco seguir la directrices de sus superiores sin embargo determinamos o podemos hacer una
46 determinación básica de que él tampoco contaba con las competencias necesarias para cumplir con el objetivo que era
47 el de la jardinería, de repente por eso si el hubiese tenido las aptitudes necesarias para cumplir con ese trabajo de repente
48 yo creo que hubiese sido un poco mayor el desempeño y la adaptación a ese trabajo. Pero en síntesis yo pienso que a medida
49 de que tanto ustedes como nosotros estemos claro en el sentido de que sepamos qué es lo que queremos y ustedes en lo
50 que nos puedan ofrecer en base a la necesidad nuestra, yo creo que las cosas se van ir dando como en el caso de Luis Plaza,
51 por ejemplo en el caso del amigo José Antonio, yo pienso que de repente como hablaba con Ana que de repente en
52 algún Locatel o algo así, un trabajo que no sea tan mecánico con un menor nivel de dificultad de repente yo creo que le va a
53 ir mucho mejor. Yo pienso que la cosa se ha dado positivamente porque nosotros tratamos en la medida de lo posible
54 tratarlos a ellos como un trabajador más.

Demandas sociales

Competencias de
jóvenes

Destrezas del joven

55 **Entrevistador:** Daniel tú estás hablando de algo bien interesante que es la diferencia que hubo entre uno y otro.
56 Entre Luis Guillermo y José Antonio que eso depende mucho como tú también lo has dicho de sus competencias.
57 Cuando hablamos de competencias, hablamos de competencias tanto emocionales como físicas. Ahora bien durante el
58 proceso de iniciación ellos son sometidos a un periodo de adiestramiento, ese periodo de adiestramiento, estoy hablando
59 en términos generales ¿es recibido por todas las personas que llegan aquí o específicamente se aplican a las personas que
60 vienen con discapacidad y si es así cuales son los criterios?

Curso de Inducción

61 **Entrevistado:** el proceso de inducción como le llamamos nosotros acá, es recibido por todos por igual, por todos los
62 trabajadores por igual y dependiendo también del trabajo que vaya a realizar la persona. Si es personal administrativo

Proceso de induccion

63 igual se le da la inducción claro se supone que ya la persona tiene que venir con un nivel de competencias de acuerdo a esa
64 necesidad sin embargo, se da un proceso de inducción de medio día a nivel general de todo lo que es el instituto o sea que
65 nuestro proceso de inducción comienza por ejemplo ustedes llegaron acá por decirlo de alguna manera y dentro de ustedes
66 hay personas con discapacidad, igual se sientan todos en un salón, se le habla sobre la funcionalidad a nivel general del
67 instituto, que es su organigrama, cuales son las gerencias generales que los compone, cuales son sus objetivos, su misión,
68 su visión, a que se dedica cada unidad, cuales son los modelos de gerencia de cada unidad y los beneficios socioeconómicos
69 que va a tener, una vez terminamos con esa parte, se le da un recorrido por todas las instalaciones como para que la persona
70 tenga una visión general del instituto, seguido de ello nos reunimos, en caso puntual de los administrativos es un poco
71 diferente a los que son obreros y operativos. En caso de los administrativos, se le hace la presentación del gerente y el
72 coordinador al que va a estar adscrito la persona se le hace una presentación formal ya que esta persona va a estar adscrito con
73 él y se le deja a cargo el coordinador o el gerente, quienes le van a establecer cuales son sus labores específicas.
74 En el caso de los operativos vamos a hablar del servicio general vamos hacia la coordinación de servicio general y se le asigna
75 donde va a estar adscrito directamente y el coordinador le asigna dentro de lo que cabe una persona que va a estar con ellos
76 por 15 días aproximadamente, durante 15 días trabajando juntos, es decir haciendo la misma tarea, mediante el método de
77 observación la persona va adaptándose a la práctica de lo que tiene que hacer en este sentido tenemos que el
78 adiestramiento es continuo y el coordinador siempre está ahí presente de lo que tiene que hacer y en ese sentido se orienta
79 más o menos la inducción.

80 **Entrevistador:** ¿luego simultáneamente con el adiestramiento hay un proceso de evaluación?

Evaluación de
acuerdo a la ley

81 **Entrevistado:** claro nosotros tenemos un periodo de prueba para todos los trabajadores que son de tres meses como lo
82 dictamina la ley, en ese periodo de prueba nosotros te vamos a evaluar las capacidades y las habilidades que tiene ese
83 trabajador y la adaptación que tiene ese trabajador para con nosotros y nosotros para con el, ahora si nosotros como
84 patrono de repente como el caso de José Antonio que no hubo adaptación total, la más idónea, la más estática, este
85 entonces bueno nosotros decidimos, como a un trabajador más no aprobarle su periodo de prueba, y más bien reinsertarlo
86 con ustedes allá en el Taller. En el caso del amigo Luis se evaluó sus primeros tres meses nosotros en este periodo podemos }

87 determinar si este trabajador cumple las competencias que nosotros requerimos, en este caso una vez cercano a los 2 meses
88 y 10 días, en recursos se iría a la unidad de atención , en una comunicación o en un formato de evaluación continua bien
89 sencilla, donde nos digan a nosotros si la persona cumple las competencias para aprobar su periodo de prueba. Esperamos
90 la respuesta de la unidad, nosotros le hacemos una serie de preguntas sencillas, si se adapto al cargo, se adapto al medio
91 ambiente, como trata a sus compañeros de trabajo, como es la responsabilidad del trabajador durante el periodo de prueba
92 si el nivel de asistencia e inasistencia fue acorde con la normativa interna, el trabajador logro adaptarse con su supervisor
93 inmediato siguió las reglas o siguió los lineamientos al supervisor inmediato, respeto los canales de comunicación, ese tipo
94 de pregunta nosotros la hacemos para evaluar si o no paso esta persona su periodo de prueba.

95 **Entrevistador:** ¿tú conoces la ley para las personas con discapacidad?

96 **Entrevistado:** si la conozco pero no toda

97 **Entrevistador:** la pregunta es así más bien la siguiente ¿cómo ha sido la articulación con el taller de educación
98 laboral Dora Burgueño?, has sentido que han recibido el respaldo que se requiere. Sienten que han recibido suficiente
99 información con relación a la población que se esta insertando?

100 **Entrevistado:** con respecto a eso la respuesta es la siguiente, a pesar de que a nivel general, nosotros como trabajadores
101 sabemos que el día a día nos coge con tantas tareas especificas que por lo menos cada cargo tiene, en el caso mío, nomina,
102 cesta ticket, todas las cosas que implican lo que es recursos humanos. Hay cosas que lamentablemente pero es así vamos
103 dejando como que atrás, como que bueno para después, no es mi prioridad y esa prioridad se convierte que más nunca lo ves

Articulación TEL-
empleador/Ley para
personas con
discapacidad

104 sin embargo hemos tratado de recibir capacitación y formación en esa área por parte de ustedes con una vinculación muy
105 indirecta en este caso con Ana Sotolano con la cual existe una vinculación bastante efectiva, hemos recibido en dos años dos
106 charlas de capacitación que se le ha dado al 100% de nuestros trabajadores, es decir durante un taller de 8 horas, que
107 legalmente 8 horas es un taller de formación por parte de ustedes a través de dinámicas grupales y a través de formación
108 directa, lo que la importancia de esta ley y de la inserción de esos trabajadores por estos compañeros al mundo laboral.

109 mucha gente a participado en estos talleres incluso los gerentes es importante destacar que muchas veces nosotros no somos

110 muy pocos participativos en estas charlas pero sin embargo, hemos comprendido la importancia que tiene la inserción de

111 estos jóvenes al mundo productivo y de verdad han quedado bastante contentos y hemos aprendido que si es necesario

112 con algunos artículos que nos han dado, ya por lo menos sabemos que tiene que ser un porcentaje mínimo de un 5% de la

113 nómina que uno posee. Que sabemos que poco a poco según la vacante lo vamos a seguir cumpliendo, pero ya por lo menos

114 la gente se interesa en conocer, si supieras que el año pasado que tuvimos el primer taller se hizo para aproximadamente

115 80 personas y este año se hizo para 160, lo importante de eso fue que a pesar de que no fueron todos, pero hubo un 70%

116 de lo que estuvieron en el primer taller que volvieron a participa en el segundo por voluntad propia porque quisieron

117 reforzar ese conocimiento esa formación sobre la inserción de estos jóvenes con nosotros.

118 **Entrevistador:** Tu dirías entonces ¿ qué la ley para las personas con discapacidad a potenciado ese proceso de integración de

119 estas personas al mercado de trabajo?

120 **Entrevistado:** ciertamente si, ciertamente este es un logro significativo que se a tenido para con estos jóvenes el que se

121 haya hecho esta ley de verdad, porque se le a dado la importancia que merecen ellos, porque antes veíamos que solamente

122 las organizaciones sin fines de lucro eran las que de repente podían insertar a los jóvenes; muchas veces las empresas

123 también privadas porque casi no veían las empresas publicas, lo hacían, como también para de repente con buena

124 fé pero como también sabemos que con eso podemos evadir sino para compensar lo que son los impuestos, compensar lo

125 que es con la ley del INCE

126 **Entrevistador:** o por cumplir

127 **Entrevistado:** entonces lo importante es que ustedes hacen ver ésto no como una obligación, nos han transmitido a nosotros

128 como que mira es necesario aparte que sea una obligación nosotros ya lo estamos viendo, ya yo creo que la cultura que se

129 esta creando es como que mira si es necesario, mira si son buenos, son excelentes trabajadores, excelentes personas

130 que también necesitan una oportunidad entonces eso es importante y la verdad que este es un logro de verdad, un logro

131 de tantos de pocos de mucho que se ha logrado con esa ley.

132 **Entrevistador:** que consideras tu, que es la importancia de todo este proceso de la emisión de la ley, de que ahora las empresa
133 tengan que tener una mayor cobertura en población joven con discapacidad en función de todas las nominas que ellos tienen
134 verdad en una proporción, a nivel social tu piensas que eso ha proyectado, esas personas a nivel social, piensas que las
135 personas que trabajan en las empresas de alguna manera su aptitud se ha visto afectada de manera positiva o negativa.
136 Ósea cual ha sido la experiencia de ustedes aquí ya como parte de una sociedad.

Logros en cuanto a
calidad de vida

137 **Entrevistado:** nada más te digo que lo importante es que el simple hecho de que estas personas sientan que son seres
138 humanos funcionales, que son seres humanos que pueden asumir retos competencias como cualquiera de nosotros, yo
139 pienso que es una de las cosas más importantes, primero porque sabemos que la personas con discapacidad se sienten
140 productivas, y su calidad de vida asciende. Segundo: nosotros como personas asumimos como una postura mas de conciencia
141 como que mira es necesario aparte que sea una obligación nosotros ya lo estamos viendo, nos hacen ver una realidad que
142 no estamos viendo o que no palpamos porque pensamos que simplemente son personas, que pensamos que estorban
143 en una sociedad son personas que no son buena para una sociedad, y mira nos estamos dando cuenta con esto que si,
144 que estas personas son valiosas hasta muchas veces más que uno, porque te enseñan una calidad de trabajo y demuestran
145 que son personas en quien a que copiar porque como hacen su trabajo es impresionante y he visto que hasta en sitios de
146 comida rápida que yo he ido, estas personas cómo son de productivas para ese centro de trabajo he visito como estas personas
147 atienden de una manera que tú dices que cónchale vale eso es lo que nos gusta a nosotros los venezolanos que nos atiendan
148 bien, buenos como están en que le puedo servir , eso es importantísimo y yo pienso que a medida que nosotros los
149 patronos, las empresas, los institutos o las empresas del estado insertemos a estos jóvenes es que la sociedad va a ir
150 creciendo en nivel de la conciencia, la colectividad a nivel general va a ir creciendo y la inserción social de estas personas
151 va a ir aumentando ya no los vamos a ver como discapacitados sino como iguales eso es lo mas importante.

cambio social

152 **Entrevistador:** ¿Qué recomendaciones darías tú para fortalecer el proceso?

153 **Entrevistado:** de repente no sé si ustedes cumplen con las herramientas necesarias para medir ¿qué labor o no, puede tener
154 la persona dentro de una institución?, te digo ¿por qué? Si vemos la experiencia que nos paso es importante para ustedes

155 que una critica constructiva que antes de proyectar incorporar una de estas personas con nosotros en una tarea
156 especifica estén seguros de que esa persona cumple con esa tarea especifica, es decir, la entrevista de nosotros siempre se
157 basa en a nivel personal a nivel de comunicación, tu a tu, con respecto a la tarea que la persona realiza sin embargo nosotros
158 no tenemos un representante especialmente para el área operativa, que más argumento que de repente yo te pueda
159 solicitar a un soldador por decirlos de alguna manera y tu me dices si yo tengo un soldador y es muy bueno, que puede
160 utilizar las herramientas de trabajo efectivamente, tiene sus certificados sus diplomas de que el esta capacitado como
161 soldador y de repente yo estoy confiando en ti como patrono y yo le hago su entrevista y el asume que si el a soldado, yo e
162 hecho alguna rejas. Resulta que cuando los incorporamos, no domina las herramientas de trabajo o de repente se puede
163 quemar. Entonces le cortamos la comunicación laboral porque no fueron capaces en el área de trabajo, aunque capaces no
164 es la palabra, resulta que ustedes lo aprobaron y ellos no pudieron desempeñar la labor para lo que fueron solicitado.

165 cuando ustedes traten de incorporar a estos jóvenes con nosotros el nivel de exigencia tiene que ser mucho mayor
166 osea el nivel de compromiso, exigencia, la seguridad de ustedes tiene que ser 100% asertiva, osea ustedes tienen que estar
167 completamente seguro que las personas van a realizar esa tarea especifica, que va a cumplir con los objetivos del patrono

168 porque al fin y al cabo, nosotros estamos remunerando ese trabajo, puesto que estamos brindando una serie de beneficios
169 socioeconómicos no tanto a ellos sino a su familia completa, entonces es importante que para que no surjan esas
170 debilidades posteriores de que no cumplió las expectativas, entonces ustedes deben estar un 100% seguros en ese sentido
171 Otro de los factores que yo pienso que ustedes deben trabajar bastante es en los padres de los jóvenes, ah ¿qué me refiero?
172 entiendo que bueno, los padres yo se como son los padres son herméticos con sus hijos, que son protectores , pero muchas
173 veces yo pienso que, en el caso de ellos eso es contraproducente, que los padres sean tan absorbentes. Como por ejemplo

174 en el caso de nuestro amigo José Antonio que su mamá era muy absorbente, no lo quería dejar hacer nada, cuidado con eso
175 cuidado con lo otro, yo creo que mientras sea más independiente mayor va hacer su de desempeño en el área laboral y
176 entonces yo pienso que deben trabajar más en eso, afianzarse mas en que el es una persona única y no va estar el
177 representante con el, en el taller en el trabajo, como de dictar las políticas de lo que tiene que hacer como padres, yo
178 pienso que mientras ustedes sepan separar bien eso, el padre del joven yo creo que la preparación va ser mucho mejor.

179 **Entrevistador:** tu tendrás conocimiento sobre la política de atención educativa integral a la población con necesidades
180 Educativas Especiales en el área de educación y trabajo?

Desconocimiento de la política

181 **Entrevistado:** bueno realmente no se exactamente a que se refiere con la política

182 **Entrevistador:** ese es el instrumento que regula el funcionamiento del Taller Laboral Dora Burgueño.

Desconocimiento de la política

183 **Entrevistado:** no, no lo conozco. Es igual el de ustedes, para con todos

184 **Entrevistador:** si es igual, es general, es una política emanada del Ministerio de Educación

Desconocimiento de la política

185 **Entrevistado:** en el taller creo que se hablo de la política, pero seria bueno que de repente ustedes nos las hagan llegar.

186 **Entrevistador:** siempre seria bueno que ustedes conozcan cuales son los objetivos, como funcionamos esta política ya

187 tiene tiempo funcionando desde 1997 y la Ley para las Personas con discapacidad es relativamente nueva (2007) y a servido

188 como apoyo a la política

189 **Entrevistado:** como para que la gente cumpla la política

190 **Entrevistador:** exactamente

191 **Entrevistado:** como para que la gente se vea obligada

Ley para las personas con discapacidad

192 **Entrevistador:** si porque esta ley viene a potenciar esto de que somos personas sujeto de derecho , como lo establece la

193 constitución y viene a repotenciar esto.

194 **Entrevistador:** ustedes también tienen las instalaciones preparadas para recibir a toda este tipo de personas, por ejemplo

195 si viene una persona con deficiencia visual, auditivo, motora. Tendría la oportunidad de trabajar aquí, las instalaciones están

Ley para las personas
con discapacidad

196 dadas o los oficios y estarían preparados para recibir a las personas con cualquier discapacidad

197 **Entrevistado:** no en todos los casos, aunque yo creo que si estamos cumpliendo la ley porque tenemos las instalaciones
198 necesarias para todo tipo de discapacitado. Por ejemplo la discapacidad visual se podría atender claro a nivel de trabajo
199 tendríamos que ver que actividad laboral ellos podrían realizar, discapacidad motora también se podría atender claro
200 tendrían que trabajar en la parte de abajo si no pueden subir escaleras, en cuanto a la auditiva no se como podría ser el
201 trabajo que ellos podrían realizar.

Trascendencia

202 **Entrevistador:** nosotros en el taller trabajamos con personas que tienen alto compromiso, que quiere decir esto que tienen
203 un nivel cognitivo bajo y ellos no tienen la posibilidad de ir a una universidad de tener una formación académica completa
204 si no que fundamentalmente se capacitan para trabajos de baja exigencia académica, pero que pasa con las personas que
205 tienen discapacidad pero que si tienen una formación universitaria que su discapacidad no esta en la parte cognitiva si no
206 en la parte sensorial, que son que no escuchan, que no pueden ver o que no pueden caminar pero que cognitivamente
207 funcionan como cualquiera o muchísimo mejor que cualquiera de nosotros en algunas situaciones, que son estudiantes de
208 computación de psicología, de informática, esta institución esta en la capacidad de contratar a este tipo de personas
209 entrevistado: claro que si, con todo gusto, el hecho de ver una persona discapacitada que se incorpore para mi es súper
210 gratificante ver como esa persona evoluciona, como la familia te agradece el hecho de que esa persona este aportando
211 a la sociedad a la familia al trabajo al patrono, bueno eso es muy importante eso de verdad es lo mejor que nos puede pasar
212 a nosotros como seres humanos

213 **Entrevistador:** porque no te gusta el termino persona con discapacidad

214 **Entrevistado:** yo creo que yo como persona, yo como Daniel veo a todos como un igual, entonces claro a pesar de que es
215 un termino medico legal en ese sentido siempre siento que es de alguna manera es discriminatorio es menos, no es
216 igual ósea yo lo veo desde ese punto de vista. De hecho aquí se trata a Luis por su nombre y no se le dice el muchacho
217 discapacitado yo trato de que todas las personas lo traten como un igual.

Investigación sobre los logros y la trascendencia de la Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo

Recolección de los datos: Entrevista en profundidad número 2.

Criterio operativo: cambio de tema.

Contexto: Licenciada en Recursos Humanos, en su función de Gerente de Recursos Humanos de Aqua Trece. Dirección: Oficina de Recursos Humanos. Fecha: 01-06-2011

CRITERIOS OPERATIVOS	TEXTO DE LA ENTREVISTA
	<p>1 Entrevistador: Nuestra tesis está enfocada en el campo de Educación Especial, ustedes han recibido estudiantes del 2 Taller de Educación Laboral "Dora Burgueño" , nuestra investigación está enfocada en evaluar como ha sido la inserción 3 laboral o de qué manera la formación que se le está dando a los jóvenes realmente fortalece y facilita la inserción en las 4 Empresas, en el mercado de trabajo, el interés de la entrevista es ¿Qué los empleadores nos indiquen? ¿Cómo es el 5 comportamiento de los alumnos integrados?, si realmente vienen con una formación firme, si tienen la disposición 6 Que se requiere y de esta manera evaluar el trabajo del Taller. 7 En función a la experiencia que ustedes han tenido con los jóvenes integrados, ¿Cómo ha sido la convivencia?, 8 ¿Cómo ha sido su desempeño?</p>
Articulación escuela- empleador	<p>9 Entrevistado: nosotros como recursos humanos lo primero que hacemos a la hora de ingresar a alguien hacemos un 10 reclutamiento y selección de las personas que nos envía el Taller "Dora Burgueño" , ellos nos envían ciertos curriculums 11 y nosotros hacemos la selección de las personas de acuerdo al cargo que van a realizar, en estos casos tanto Wilson como 12 Víctor son ayudantes de almacén, ósea ellos realizan ciertas tareas, en realidad muy fáciles, que es como llevar o manejar 13 un almacén, colocar unas etiquetas, ver la seguridad, porque en el almacén se trabaja con partes inseguras y entonces le 14 damos a ellos también las notificaciones de riesgos y se le entrega y explica toda esta información.</p>
Desarrollo de nuevas competencias	
Curso de Inducción	<p>15 Entrevistado: nosotros hablamos con la institución Dora Burgueño para que se les haga una especie de inducción al personal 16 que tenemos aquí adentro, al personal interno, el personal activo. 17 ¿Qué manejamos con esto? Que cualquiera de las personas o todos los compañeros de trabajo conozcan a la persona que 18 viene, ¿Cuáles son sus fortalezas? ¿Cuál es el deber? ¿Cuál es el nivel de capacitación? ¿Qué requiere en esta área? 19 entonces esta inducción ayuda a entender a las personas que van a trabajar directamente con esta persona, saber si 20 tienen apoyo de su familia, todas estas cosas para poder, entender y comprender al personal que viene, porque no es una 21 persona común sino que se puede decir que ellos tienen como un trato especial.</p>
	<p>22 Entrevistador: Ósea se puede decir que ellos tienen un trato especial a la hora de ingresar</p>

Sensibilización en el entorno laboral	23	Entrevistado: exactamente, si a ellos se les da ese trato especial, inclusive cuando vamos hacer el recorrido por toda la
	24	empresa o las instalaciones de la empresa, se hace de una manera más espontánea, de una manera más clara, que ellos
	25	entiendan, ¿Cuáles son los cargos? ¿Quiénes son los supervisores? , ¿Quiénes son los gerentes? Este tipo de información
	26	para que ellos también conozcan los niveles de autoridad.
	27	Entrevistador: la jerarquía de de la empresa
Buen ambiente de trabajo, adaptación	28	Entrevistado: exacto, por ejemplo Víctor este es su primer trabajo, entonces él pensaba que lo iban a dejar aquí en esta
	29	oficina, y se le explico mira vas a llegar a este lugar donde vas a comer, se le explico cuáles eran sus compañeros de
	30	trabajo, quien va ser su jefe, con quien vas a contar a la hora que suceda algo. En el caso de Víctor tenía apoyo de Wilson
	31	excelente trabajador de nosotros, tiene mucho tiempo con nosotros, ha sido el que ha apoyado mucho a Víctor en esta acción
	32	de la integración.
Sentido de la reponsabilidad/Logros en función al desempeño laboral del joven integrado	33	Entrevistador: ¿Cómo es el comportamiento de ellos en cuanto a sus labores?
	34	Entrevistado: excelente, la Sra. Ana Sotolano ella se ríe porque mi jefe siempre le dice, que el contrataría a 20 personas
	35	más como él, porque claro ellos son responsables, son personas que le gusta hacer su trabajo, son personas que le gusta
	36	hacer el trabajo con entusiasmo, si no entienden como se hace una tarea pues ellos automáticamente solicitan ayuda, okey
	37	y entonces es lo contrario a las personas que no tienen problemas, en cambio ellos tienen mucha sinceridad, ellos lo
	38	demuestran desde el principio hasta el final.
	39	Entrevistador: ¿Cómo crees que se sienten ellos trabajando aquí?
Logro en cuanto a la calidad de vida de los participante c)	40	Entrevistado: yo creo que bien tal vez ellos lo demuestran verbalmente, ellos llegan aquí a la oficina y se les nota entusiasmo
	41	Entrevistador: en cuanto a sus compañeros de trabajo como es el trato para con ellos
	42	Entrevistado: al principio en la reunión de trabajo que se hace en el departamento de Recursos Humanos y entre el Taller
	43	de Educación laboral Dora Burgueño se le deja claro que no se permiten juegos, porque ellos puede ser que en algún

44 momento no sepan llegar al alcance de que es un juego y que es una realidad.

45 Entonces se decidió en el caso de Víctor limitar este tipo de juegos, en el caso del almacén son hombres el 100% y el

46 comportamiento entre los hombres todos juntos se colocan sobre nombre en fin, nosotros les aclaramos en esta reunión

47 previa con el persona, que para que no exista esa confusión a la hora de que Víctor vaya a tomar una cierta confianza y de

48 repente vaya a dejar de hacer su trabajo, o vaya a querer jugarse con gente que de repente no tenga el mismo humor de él,

49 entonces la empresa trata de que estos trabajadores mantengan un respeto, ósea tratando de mantener la posición al

50 cargo.

51 **Entrevistador:** ¿Cómo es el comportamiento de sus compañeros de trabajo, como lo tratan, como los llaman, el hecho de que

52 ellos sean especiales cambia en algo su comportamiento?

53 Entrevistado: ellos son igual que cualquier trabajador, el caso de que se les dé un trato especial al momento de ingresar,

54 no quiere decir que va ser tratado diferente, ellos no son discriminados, no es que por su condición física mental los van

55 a apartar, no ellos más bien son integrados a la empresa y se tratan como cualquier trabajador más y por eso es que el

56 nivel de amistad o de compañerismo se lleva muy bien con ellos.

57 **Entrevistador:** ¿Cómo es la comunicación con el Taller? ¿Cómo son estas charlas que ellos les dan?

58 Entrevistado: la comunicación es directamente con la Sra. Ana Sotolano, yo programo a las personas, se dan en la sala a

59 de conferencia, se les da el curso, se les dictan las pautas de la persona que va a ingresar y se trata de hacer como una manera

60 de inducción ósea como una de las fases del proceso de inducción en el caso de Víctor.

61 **Entrevistador:** ¿ Como considera que es la relación entre la empresa y la Institución "Dora Burgueño" ?

62 **Entrevistado:** la comunicación es muy buena, nosotros tomamos en consideración lo que la institución nos manifiesta y

63 automáticamente cualquier decisión nosotros se la manifestamos.

64 **Entrevistador:** Usted conocerá la política de la atención de personas con n.e.e Educación y trabajo

65 **Entrevistado:** No, no la conozco

66 **Entrevistador:** El Taller de Educación Laboral "Dora Burgueño" funciona a partir de esta política, sería bueno que ustedes

67 como empresa la conozcan y la función del Taller es lograr la integración del joven y adulto por medio de esta política

68 al mercado laboral.

69 **Entrevistador:** usted hablo de que la inserción de Víctor fue diferente, ¿ cómo fue la de Wilson?

70 **Entrevistado:** no de todos, siempre ha sido la misma, se hace la entrevista, el proceso de inducción, la charla hacia los
71 trabajadores, sobre todo a los que van a estar directamente en el entorno de él, ¿ cómo te dije anteriormente esta charla
72 con el Taller Dora Burgueño es para nosotros saber cómo son las aptitudes de esa persona que se va integrar, el Taller se
73 encarga de darnos el perfil o las condiciones de ellos, como por ejemplo si no les gusta que se jueguen con ellos, todas
74 esas características y entonces así ya el personal está enterado de quien es la persona que va a ingresar.

75 **Entrevistador:** ¿Usted conoce la Ley para las personas con discapacidad del año 2007 ?

Ley para las personas
con discapacidad

76 **Entrevistado:** bueno nosotros entrevistamos a otros empresarios y prácticamente Wilson ingreso por esta Ley

77 **Entrevistador:** Más o menos a partir de cuándo ingreso Wilson

78 **Entrevistado:** Bueno Wilson está con nosotros desde el año 2008, tiene bastante tiempo

79 **Entrevistador:** ósea ustedes lo ingresaron a él tomando en cuenta esta Ley y no la Política de Atención de personas con
80 necesidades educativas especiales

Ley para las personas
con discapacidad

81 **Entrevistado:** una vez que aprueban la ley es cuando nosotros contactamos a Dora Burgueño

82 **Entrevistador:** Se puede decir que la Ley influyo para que ustedes insertaran a Wilson

83 **Entrevistado:** si es así

84 **Entrevistador:** Qué considera usted es la importancia de esta nueva ley para las personas con discapacidad, ahora las

	85	empresas tienen que tener una mayor cobertura en relación a la población con discapacidad. A nivel social usted piensa
	86	que se ha proyectado que estas personas trabajen en estas empresas. Consideras que es positivo o negativo
Logros a partir de la Nuevas Leyes	87	Entrevistado: yo pienso que es positivo ya que esta ley le da oportunidades a estas personas de estar activos, que sean
	88	personas activas económicamente laboralmente hablando
	89	Entrevistador: ¿ cómo es el trato con los padres?
Articulación familia- empleador	90	Entrevistado: con los padres de los chicos tenemos contacto, en el caso de Víctor, esa es una de las cosas que se trabaja en
	91	las reuniones que se realizaron con el Taller Dora Burgueño, al momento de contratar o ya seleccionar a la persona, tienen
	92	que estar los padres aquí con nosotros, tienen que conocer igualmente las instalaciones, tienen que saber cuál es el trabajo
	93	que van hacer sus hijos, se les informa cuales beneficios van a tener sus hijos, como se cancelan las quincenas y todo eso
	94	para que el padre este enterado de todo lo que está haciendo su hijo. En ningún momento se le cierran las puertas si
	95	quieren venir aquí a saber algo, verlos trabajar, "X" siempre y cuando no entorpezcan las labores rutinarias.
Articulación familia- empleador	96	Entrevistador: La política de atención a personas con N.E.E. habla de la integración familiar por eso es muy importante la
	97	relación con los padres
	98	Entrevistado: claro estoy de acuerdo, nosotros mantenemos contacto directo, por ejemplo las madres llaman y preguntan
	99	como se está comportando su hijo, preguntan que está haciendo. Pero yo digo que antes de la contratación el apoyo
	100	familiar es importante.
	101	Entrevistador: la idea de la política es que se integre la familia, la institución Dora Burgueño y el empresario (los tres).
	102	Entrevistador: uno de los objetivos de nuestra investigación es determinar los logros y la trascendencia del Taller de
	103	de Educación Laboral "Dora Burgueño" a partir de la percepción de sus actores y ustedes como empresarios contratantes
	104	están involucrados.
	105	Nosotras como investigadoras no solamente queremos saber si a nivel empresarial esto se ha logrado, también queremos
	106	hacer a nivel social, como ha sido su integración, si ellos de verdad tienen compañeros que los apoyan, por ejemplo si han
	107	echo amistades, si van al cine, si van a reuniones de los compañeros de trabajo, cosas así, ósea la inserción laboral es
	108	importante pero también queremos saber a nivel social.
Logros en cuanto a la calidad de vida de los participantes (a),(C),(d)	109	Entrevistado: fíjate en el caso de Víctor, hemos notado que de un tiempo para acá el ha demostrado un mejor
	110	desarrollo ahora saluda a las personas, ¡ Hola como esta!, Buenos días, buenas tardes, ósea se le ha notado que ya
	111	no es el hijo de mamá, ya que ella lo acompañaba para todos lados, sino que ya está empezando a ser él, y yo pienso que
	112	esto es muy importante, pues el hecho de que este solo, de que vaya en la camioneta, que tome el metro, claro siempre

113 con el debido cuidado, pero el hecho de que cuando el comenzó su mamá lo traía y lo llevaba. Ahora no, ahora lo esta
114 haciendo solo, yo pienso que eso lo hace feliz y se nota físicamente o emocionalmente.

115 **Entrevistador:** ¿ Qué recomendaciones daría para fortalecer el proceso de integración con el T.E.L Dora Burgueño

116 **Entrevistado:** creo que ninguna, porque la comunicación con ellos es 100% efectiva, cuando ellos tienen eventos ellos
117 llaman y nosotros aquí le damos el permiso, en el caso de Wilson es una persona muy deportista que ha ganado medallas
118 ósea para nosotros es un orgullo tenerlo aquí. Víctor también está en el mismo equipo de Basquetbol, claro con él se ha
119 tratado de que por un tiempo no se le da permiso tan frecuentemente, para que pueda verse la parte de patrono trabajador.
120 ósea se le han limitado ciertos permisos pero por parte de Dora Burgueño.

121 **Entrevistador:** cuanto tiempo tiene Víctor aquí en la empresa

122 **Entrevistado:** Víctor comenzo el 11 de Abril, el apenas está en un proceso de adaptación, en cambio Wilson no, ya Wilson tiene
123 con nosotros muchísimos años. De hecho el en estos días fue a una competencia, que iba a pasar nadando el río Caroní
124 creo, para nosotros fue muy gratificante que él fuera y participara, si ganaba o no ganaba no era lo importante, lo importante
125 era apoyarlo como empresa, siempre estamos pendiente como esta y como están sus cosas al igual que Víctor, no solamente
126 a nivel laboral sino a nivel personal, sus logros, su familia, ¿Cómo está tu mamá? ¿Cómo está tu papá? Porque a la hora
127 de que surja algún problema se le comunica al Dora Burgueño para que ellos activen sus mecanismos.

128 **Entrevistador:** consideras que esta compañía está preparada para recibir cualquier tipo de personas con discapacidad

129 **Entrevistado:** cualquier tipo "no" por eso t digo nosotros hacemos un reclutamiento y selección con el Taller Dora Burgueño
130 claro porque con ellos la discapacidad es cognitiva. Tendríamos que evaluar muy bien, las condiciones de otros casos y
131 adaptarlos a la parte administrativa o donde se puedan colocar.

132 **Entrevistador:** cuando sus compañeros de trabajo se dirigen a él ¿como lo llaman?

133 **entrevistado:** por su nombre, siempre hemos tratado de que se dirijan a ellos por su nombre y no como te dije anteriormente
134 se trata de mantener el respeto y jamás utilizar los juegos.

135 **Entrevistador:** conoces sobre el enfoque humanista, veras la política trabaja en función a este enfoque, nosotras estamos
136 evaluando la política, pero nos hemos conseguido que las empresas están trabajando en función a la Ley y no en función
137 de la política, sin embargo esto no significa que no se esté cumpliendo esta política. La política tiene dos objetivos principales
138 y esos objetivos van en 2 direcciones, una de las direcciones es mejorar la calidad de vida el desarrollo como ser

- 139 humano de las personas con discapacidad
- 140 **Entrevistado:** yo considero que con todo lo que te he dicho si se ha mejorado la calidad de vida, fíjate en el caso de nosotros
- 141 las fiestas de navidad la hacemos familiar, ósea papá, mamá o esposa e hijos. Las impresiones de estas personas son en
- 142 realidad impresionantes
- 143 **Entrevistador:** ¿Qué impresión tienen ustedes como empleadores sobre la repercusión que ha tenido el TEL Dora Burgueño?
- 144 **Entrevistado:** yo pienso que ha sido una buena labor para poder sacar a estos chicos adelante.

Trascendencia

**Investigación sobre los logros y la trascendencia de la Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales
cuanto a Educación y Trabajo en el Taller de Educación Laboral "Dora Burgueño"**

Recolección de los datos: Entrevista en profundidad número 3.

Criterio operativo: cambio de tema.

Contexto: Licenciada en Educación Especial, coordinadora de la comisión de integración laboral del taller.
Turno mañana. Aula de la estación de artesanía. Participan 2 personas. Fecha: 16/05/2011

CRITERIOS OPERATIVOS

TEXTO DE LA ENTREVISTA

- 1 **Entrevistador:** Qué opinión le merece la aplicación de la Conceptualización y Política de la Atención de las Personas
- 2 con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo en el Taller de Educación Laboral
- 3 "Dora Burgueño".
- 4 **Entrevistado:** Puedo decir que las políticas en cierta medida se llevan dentro de la institución, sin embargo,
- 5 podría objetar que el término de necesidades educativas especiales a partir del 2007 es un término
- 6 que ha sido totalmente cambiado por el de personas con discapacidad intelectuales; ese ya es uno
- 7 que viene manejándose desde el 97 en las políticas de conceptualización del área de educación y trabajo.
- 8 **Entrevistador:** ¿ piensa que sí se han implementado dichas políticas dentro de la Institución?

Marco legal

Cambios en la dirección nacional afecta aplicación de la política.

Logros en la práctica pedagógica.

Desconocimiento de la política por parte de los docentes nuevos.

Dirección y docentes han reorientado las funciones del docente.

Trabajo pedagógico enmarcado en el área laboral

Divergencias entre la

9 **Entrevistado:** Yo puedo decir que con casi 12 años trabajando dentro de la institución, si se ha llevado: quizás
10 con altos y bajos puesto que a cambiado mucho desde la misma dirección de educación especial; muchas veces el cambio de
11 los mismos directivos de la dirección de educación especial, ha llevado a que lo que es educación y trabajo no se tome en
12 cuenta tanto como debería ser. Sin embargo dentro de la institución, el personal que ya tenemos mucho tiempo trabajando
13 en Educación y Trabajo, si hemos logrado que toda esa política se lleve a cabo como tal; habría que sin embargo tomar en
14 cuenta que hay muchos docentes nuevos dentro de la institución que realmente se iniciaron dentro del Ministerio de
15 Educación dentro del Taller Laboral y no manejan como tal lo que es la política de Educación y Trabajo. Muchas veces
16 piensan que un taller de educación laboral sigue siendo como una continuidad del área académica, y no se le está dando
17 el peso a la capacitación de nuestros jóvenes y adultos para ser incorporados laboralmente. Sin embargo a través de la
18 dirección y de muchos docentes que hemos trabajado aquí, se está volviendo a reorientar esa función , y el papel que
19 tienen los talleres de Educación y Trabajo para la capacitación de éstos jóvenes. Esta es una de las cosas que quizás yo he
20 observado durante todo éste tiempo de trabajo en el Ministerio de Educación.

21 **Entrevistador:** ¿Cómo fue la implementación de la Conceptualización y Política de la Atención de las Personas con
22 Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo en el TEL "Dora Burgueño".

23 **Entrevistado:** Yo no estaba aquí en ese momento puesto que yo venía de trabajar en el Hospital "San Juan de Dios"; sin
24 embargo cuando yo me incorporé a la institución a trabajar con esto, sí se me dieron las orientaciones, y eso es justamente
25 lo que te estaba refiriendo antes: nosotras estamos aquí para formar a nuestros muchachos en el área laboral donde sí
26 tomamos en cuenta la parte académica pero como un refuerzo de lo que ellos ya traen, pero hay que darle más énfasis a
27 desarrollar esas habilidades y esas capacidades de ellos para incorporarlos laboralmente, que justamente una de las cosas

28 que yo te estaba diciendo antes sobre la orientación de los nuevos docentes se perdió con ésta nueva incorporación de

formación universitaria del docente y la política

29 docentes a la institución. Venimos con unos conceptos que no son así, y eso tiene que ver también mucho con la formación
30 en las universidades. Muchas veces en la universidad como que muchos docentes que trabajan con ellos no tienen claro
31 qué es la formación de Educación y Trabajo.

32 **Entrevistador:** ¿Tú estás diciendo que hay como un divorcio entre lo que se ejecuta o establece la política de atención y lo
33 que se trabaja en la formación de los futuros maestros de educación especial.

34 **Entrevistado:** Yo siento que hay ese divorcio. Y lo puedo ver cuando se incorporan los nuevos docentes a la institución y tú
35 ves como vienen con esas dudas, con esas falsas creencias o con esa mala información o ese divorcio de esa información
36 entre lo que es las universidades a lo que son las instituciones como tal. Sin embargo puedo acotar que hay profesores
37 por ejemplo en los pedagógicos que muchos trabajan en talleres laborales y quizás si vienen con esa formación de lo que
38 es un taller de educación y trabajo, cosa que yo he observado que en instituciones privadas, cuando vienen egresados de
39 instituciones privadas

40 **Entrevistador:** Tu sientes que ese divorcio se ha dado en el taller?

Articulación entre
comisión de integración y
docentes.

41 **Entrevistado:** Si, yo siento que sí existe pues cuando le solicitas a los docentes sobre todo, qué es lo que tú necesitas que se

Poca receptividad del
docente a orientaciones de
los especialistas.

42 le refuerce l que se le implemente a los jóvenes o adulto con discapacidad intelectual para poder ingresarlo en el campo
43 laboral, conseguimos que hay como cierta barrera, hay docentes que no les gusta que uno les diga: -mira necesito que me
44 refuerces esto, que me trabajes esto con el muchacho, eso es lo que realmente él necesita para yo poder integrarlo
45 laboralmente-. Entonces si siento que es eso, como no viene bien formado ni bien claro lo que es la idea de lo que es

No todos.

46 educación y trabajo en las instituciones, entonces vienen con esas dudas, las traen aquí y entonces cuesta muchísimo
47 trabajar al docente, pero no todos.

48 **Entrevistador:** Cómo evaluaría los resultados de la aplicación de la conceptualización y política de educación y trabajo dentro
49 de la institución?

Desconocimiento de la política de parte del docente.

Sugiere reuniones para orientar al docente y que conozca la política.

Logros en relación a número de integrados

Limitaciones: docentes.

Éxito y fracaso de la integración de los jóvenes ha dependido de las limitaciones del docente.

Desconocimiento de la política de parte del docente.

50 **Entrevistado:** ¡ Cuesta arriba! ¡cuesta arriba por lo que te acabo de decir! Porque muchas veces los docentes no tienen esa
51 formación y desconocen. Otra cosa que me he dado cuenta es que los docentes desconocen las políticas de conceptualización
52 de educación y trabajo. Yo pienso que deberíamos retomar un poco eso, trabajarlo con los docentes para que ellos tengan
53 claro que son las políticas de educación y trabajo y realmente cuál es la dirección o las directrices que uno debe tomar para
54 poder trabajar bajo este programa en la institución.

55 **Entrevistador:** Piensas que los resultados han estado a la altura de los planteamientos que se han establecido? ¿Se han
56 cumplido los objetivos? ¿en qué medida?

57 **Entrevistado:** Bueno, de cumplirse si se han cumplido porque cuando tú tienes 34 muchachos integrados en el campo laboral
58 te está diciendo que si; que ha costado muchísimo si, que a lo mejor ha tocado mucho discutir con los docentes, el plantearles
59 cual es la verdadera trayectoria que nosotros estamos este, buscando que el objetivo de nosotros es formarlo para integrarlo.
60 Si se está dando pero quizás no al 100 % como debería darse; y muchas veces el éxito o el fracaso que hemos tenido a lo
61 mejor en el campo laboral ha tenido que ver con eso porque a lo mejor son muchachos que quizás el docente como no
62 maneja muy bien las políticas, a la hora de tú preguntarle cuáles son de tus jóvenes los que están aptos para comenzar a
63 trabajar, ellos te dan una lista, tú trabajas con esa lista, pero cuando éstos muchachos llegan al campo laboral es cuando te

64 das cuenta de que no están capacitados. Como nos ocurrió con... de los 34 alumnos que fueron integrados, 2 realmente fueron
65 los que presentaron problemas, pero justamente nosotros nos guiamos como equipo de integración por lo que nos dice el
66 docentes; y justamente el docente desconoce o no maneja bien el programa de educación y trabajo por lo que están ocurriendo
67 éste tipo de cosas. También hay que considerar que en ambos turnos de la institución, hay un turno que quizás el compromiso
68 cognitivo de los muchachos no es tan alto como el de la mañana, entonces a lo mejor el problema se ha presentado más con
69 los muchachos de la mañana que con los de la tarde; pero justamente es por eso, pienso yo.

70 **Entrevistador:** Y el rol de los padres Ana?

Los padres desconocen objetivos del taller

Poca participación de padres: "pueden contarse con los dedos de las manos"

Padres desinformados desde los IEE.

Es necesario darle a los padres toda la información sobre qué es un taller, para qué su hijo asiste aquí.

Es responsabilidad del docente dar esa información a los padres

Docentes que sí saben cuál es nuestra función y docentes que no.

71 **Entrevistado:** Bueno hasta ahorita el rol de los padres...apenas este, tú hablas con ellos y al principio se ven como muy
72 entusiastas de que su muchacho ingrese a un taller laboral. Cuál es mi inquietud? Que ellos desconocen reamente cuál es
73 la función de un taller laboral; ellos piensan o siguen con la creencia de que ellos vienen de un IEE, pasan por el taller de
74 educación laboral y que es como continuar esa guardería porque yo digo que es así, así nos ven a veces los padres a nosotros:
75 como una guardería. Sin embargo hay papas, si tú los llamas, les aclaras y ellos toman conciencia de que ellos son una clave
76 fundamental para que sus hijos realmente se desarrollen dentro del taller de educación laboral y de allí puedan ser ingresados
77 al campo laboral. Pero esos no son muchos los padres; yo creo que pueden ser contados con los dedos de las manos. Pienso
78 que tiene que ver mucho con la desinformación de ellos de lo que es un taller laboral, y yo te puedo decir que muchas veces
79 esa falta de información no viene del taller laboral sino que viene de los propios IEE, porque los IEE refieren a los jóvenes al
80 taller, mas no le dicen a los padres desde un principio qué es un taller de educación laboral y para qué los están incorporando
81 a un taller de educación laboral. Porque es que éste vendría a ser como el último eslabón de su formación. Entonces yo
82 siempre le digo a los papas: un taller laboral véanlo ustedes como el sitio donde yo voy a preparar y a capacitar a tu hijo
83 para ser incorporado laboralmente; nosotros le vamos a dar a ellos una cantidad de habilidades y capacidades que ellos
84 necesitan para su trabajo, para su independencia. Pero muchas veces los papás cuando tú les preguntas si saben qué es eso
85 ellos te dicen que bueno que es así como el IEE. Pero desde otro punto de vista; y no somos IEE. Hay que aclararle todo eso
86 a los papás, y yo creo que por eso ellos tampoco se integran como deberían integrarse a un taller de educación laboral; y
87 como te dije anteriormente, muchas veces las fallas de repente no vienen de las propias universidades, porque de repente
88 el docente que le corresponde darle toda ésta información a sus alumnos, o se lo da, a lo mejor si se lo da de una forma
89 inadecuada o simplemente lo obvia. Yo pienso que hay que hacerle mucho énfasis en todo lo que son las políticas de
90 educación especial a nivel de todas las áreas de atención y todos los programas que ellos tienen.

91 **Entrevistador:** ¿Tú piensas que ha sido pertinente la aplicación de la política aquí en el TEL Dora Burgueño con la realidad de
92 las personas con discapacidad que atiende?¿Crees que podría mejorar?

93 **Entrevistado:** si ha sido pertinente porque gracias a Dios el personal justamente por eso se le ha dado la información, se ha
94 hablado con ellos, ya ellos saben cuál es nuestra función y el objetivo del taller y porqué nosotros estamos trabajando aquí
95 y como te dije anteriormente, quizá no todos los docentes, pero habrá uno que otro que tenga una resistencia a éstas

Logros en cuanto a
participantes integrados

96 nuevas... o no, ni siquiera son nuevas, a las verdaderas políticas de educación especial y cómo se tienen que llevar. Pero del
97 resto si siento que ha sido muy productivo, hemos tenido buen éxito en cuanto a la integración de nuestros jóvenes puesto
98 que tener 34 muchachos integrados, ganando bien, donde son bien reconocidos por las empresas ya eso habla de que sí ha
99 sido un éxito nuestro programa, o éste programa dentro de la institución.

100 **Entrevistador:** ¿Consideras que el enfoque humanista es el más indicado para orientar el programa?

Trascendencia

101 **Entrevistado:** Si, porque tú estás tomando a nuestros jóvenes como un ser bio-psico-social y justamente esto es la base
102 central de éste enfoque humanista y en base a eso es que nosotros estamos trabajando, y fíjate bien que el taller no
103 solamente lo está haciendo con nuestros jóvenes, también lo estamos proyectando cuando vamos a hacer las integraciones
104 donde nosotros hacemos los contactos con las empresas, donde nosotros le hacemos ver a las empresas quiénes son
105 nuestros jóvenes desde éste punto de vista, le decimos: él es una sólo persona pero esa persona funciona desde un punto
106 de vista psicológico-emocional, desde un punto de vista social y un punto de vista laboral y hay que integrar todos ellos; y si
107 siento que hasta el mismo personal trabajamos bajo éste enfoque.

108 **Entrevistador:** En la política se plantea la importancia de la articulación entre la familia, la escuela y la comunidad para lograr
109 un adecuado proceso de formación laboral y posterior integración. ¿Piensas que en el taller se ha fomentado ésta
110 articulación?

Articulación familia-
escuela-comunidad

111 **Entrevistado:** Nosotros con el programa de Escuela para Padres si lo hacemos, de hecho que muchas veces a los padres se les
112 maneja desde el punto de vista de las políticas, desde el punto de vista de la ley para las personas con discapacidad y se le
113 hace ver a ellos muchos puntos donde a ellos se les tiene que reforzar mucho la importancia de que ellos se integren a todo
114 lo que es las actividades o todo lo que nosotros hacemos como programa aquí en el taller laboral; sí hay una articulación y
115 eso lo podemos ver una vez que el muchacho se ha integrado, cómo ellos toman parte dentro de éste proceso...

116 **Entrevistador:** ¿ellos quiénes?

117 **Entrevistado:** los padres, los padres han tomado, este, se han involucrado en todo ese proceso. Fijate que cuando nosotros
118 vamos a hacer la integración son los padres quienes vienen con nosotros, son los padres quienes hablan de todas sus
119 inquietudes dentro de las empresas, ellos se integran de lleno en todo éste proceso. Quizá no se vea dentro de la institución,
120 dentro del taller como tal, pero una vez que esos padres asumen a responsabilidad de que ellos son parte fundamental del
121 proceso de integración de los hijos, sí lo han hecho. Esa ha sido mi experiencia, y bueno y de verdad no puedo decir que
122 tengo una queja de un papá, todo lo contrario: fijate que ellos nos han servido de enlace entre la empresa y la institución
123 como de la institución con la empresa y los padres; porque a veces la empresa es la que llama a la institución para darnos
124 alguna referencia de alguno de los muchachos e inmediatamente nosotros llamamos a la familia y tenemos una reunión
125 con la familia y viceversa, a veces la institución que busca el enlace con la empresa para con los padres. Pero realmente
126 es como un triángulo: padre-empresa-institución y eso va en una sinergia se puede decir: vamos manejando esa sinergia,
127 pero no hay una ruptura, hay una buena comunicación se han visto muy integrados los papás, inclusive los nuevos
128 muchachos que se van a integrar, siempre tratamos de que ellos (los padres) sean los primeros en saberlo. Claro no les
129 decimos "hay un puesto de trabajo ya" pero sí para que sepan que ya sus hijos están, que hay una posibilidad de una
130 integración en tales empresas y que su hijo ha sido seleccionado con él. Ahora en cuanto a lo que es la comunidad en
131 total, eh, también. También hemos visto que aunque nosotros estamos ubicados aquí en la comunidad del Güire, ellos
132 siempre se están integrando a la institución, se integran a nuestras políticas, se integran a las actividades que nosotros
133 hacemos. Claro, yo entiendo y reconozco que también hay ciertos contratiempos en cuanto a que estamos invadiendo
134 un espacio que es de la comunidad, sabemos que este espacio físico no nos pertenece como tal sino que es de la comunidad
135 y sin embargo, hemos llegado a ciertas treguas con ellos; y sí se han involucrado puesto que el presidente de la junta
136 comunal tiene muy buenas comunicación con la institución y sabe de todo lo que nosotros hacemos, como comunidad
137 saben que nosotros estamos haciendo integración laboral y quizás el apoyo de ellos es que todavía no nos han sacado, o sea
138 que están respetando nuestra posición aquí dentro de la institución; yo pienso que es un ganar-ganar tanto de la institución
139 con la comunidad como de la comunidad con la institución. A mi me ha tocado inclusive trabajar con la comunidad con la
140 Escuela para Padres que ha sido una necesidad de ellos para con nosotros y nosotros le hemos brindado ese apoyo a ellos.
141 También lo hacemos cuando hacemos nuestro trabajo de encuadernación, mucha gente no solamente de la comunidad
142 de Güire sino todo lo que rodea la institución como Valle Arriba, ellos vienen aquí, solicitan nuestro apoyo en la restauración
143 de libros y entonces eso es que ya nos están conociendo como institución. Nosotros en cierta forma hemos estando
144 proyectándonos. También podemos hablar de la proyección que tenemos con una institución que está arriba, la UEN

Comunicación con padres
y
empresas al momento de
integrar

Articulación escuela-
comunidad

Trascendencia- trabajo de
encuadernación a la
comunidad-proyección

145 Indonesia, también con el Hospital San Juan de Dios. Cuando nosotros hemos necesitado apoyo de ellos, ellos nos han
146 apoyado y también cuando ellos han necesitado la institución, se les ha brindado apoyo.

147 **Entrevistador:** Los objetivos de la política van en dos direcciones: por una parte mejorar la calidad de vida y el desarrollo
148 como ser humano de las personas con discapacidad y por la otra, lograr una práctica pedagógica especializada, coherente
149 y articulada que logre la integración social de las personas con necesidades educativas especiales; ¿piensas que en el taller
150 se han alcanzado éstos objetivos?

Logros en cuanto a
independencia
a nivel social

Fallas en práctica
pedagógica

Desarticulación entre las
políticas
educativas y la formación
profesional
del docente

Logros en cuanto a la
calidad de vida
de los participantes
integrados

151 **Entrevistado:** el primer objetivo sí porque una vez que el muchacho ingresa aquí, uno le da todas las herramientas que ellos
152 necesitan para su independencia como persona a nivel social; ahora en cuanto al segundo objetivo que es la formación del
153 docente te vuelvo a repetir lo del principio: cuando nos conseguimos con éstos docentes nuevos que se están integrando
154 sobre todo con ésta última generación, es cuando tú te das cuenta que muchas veces el docente que les está dando las
155 materias o los objetivos concernientes a lo que es Educación y trabajo, tú ves de dónde vienen las fallas. Entonces que yo
156 pienso que no es falla únicamente de docente, pienso que también vienen las fallas a nivel de universidad. Yo me he
157 conseguido con docentes a nivel de universidad que inclusive tú les dictas un taller de educación laboral y ellos todavía
158 manejan el concepto de lo que son los institutos de educación especial (los IEE); entonces, justamente si el docente ya
159 viene con esa falla de la universidad, eso es lo que tú ves reflejado allí; sin embargo, como te dije antes, los docentes ya se
160 están ganando, ya están tomando conciencia de que la formación de educación y trabajo es totalmente diferente a la que va
161 a llevar nuestros jóvenes dentro de un IEE; un poquito lo que estábamos hablando anteriormente. Pero sí, en cuanto al
162 primer objetivo de lograr que ellos alcancen una mejor calidad de vida como personas: sí; sí porque lo estamos viendo ahorita
163 con el proceso de integración. De hecho si algo podemos reconocer de nuestros jóvenes es que son queridos, son respetados,
164 son muchachos que son muy responsables en sus sitios de trabajo, son muy cooperativos y proactivos dentro de su puesto
165 de trabajo; son muy reconocidos por el patrono y por sus compañeros de trabajo: los quieren muchísimo. Todo esto te está
166 diciendo que se está logrando el primer objetivo.

167 **Entrevistador:** ¿El proceso de integración en el TEL Dora Burgueño se lleva adelante fundamentándose en los lineamientos
168 de la política de Educación y Trabajo?

Ley para las personas con discapacidad

169 **Entrevistado:** sí y no, porque acuérdate de que el proceso de lo que es la integración laboral como tal, el bum bum como tal
170 ha sido como desde el 2007 hasta la fecha, justamente por la promulgación de la Ley de las Personas con Discapacidad y la
171 obligación en el artículo 28, de las empresas de ubicar el 5%de su nómina con personas con discapacidad; siento que a partir
172 de ésta ley como que nosotros como talleres laborales nos afianzamos más.

173 **Entrevistador:** es decir que el programa de Educación y trabajo del año 97 ¿ha sido repotenciada o redimensionada con ésta
174 Ley? Incluso nos regimos por una Constitución del 2000, es decir, posterior al programa.¿ De qué forma éstas circunstancias
175 o mejor dicho ésta nueva legislación ha influido en todo el proceso de Educación y Trabajo?

Marco legal

176 **Entrevistado:** la han potenciado muchísimo porque como hay esa exigencia las empresas ahora sí nos están abriendo las
177 puertas; porque antes nosotros formabamos a los muchachos pero qué hacíamos con ellos: cada vez que uno quería
178 conseguirle un puesto de trabajo siempre decían: "bueno pero una persona ni siquiera con discapacidad con discapacidad
179 intelectual porque antes se utilizaba el término de retardo mental, y muchos ni siquiera retardo mental: minusválido,
180 discapacitado, mongólico, cosas que la ley ha permitido que la gente ya cambie esos conceptos. Justamente estas leyes han
181 sido las que han potenciado y han permitido que las políticas en cuanto a lo que el área de Educación y Trabajo se afiance y
182 sea más potente que lo que era anteriormente, porque esto no es nuevo, vamos a estar claros, lo que es la Ley para las
183 personas con discapacidad sobre todo éste artículo 28 no es nuevo, porque antes estaba contemplado en la Ley del
184 Trabajo y no era el 5% era el 1% pero nunca se daba como tal, no se cumplía. Ahorita con estas nuevas leyes, como hay una
185 obligación ya ellos están entendiendo más la importancia de los talleres laborales, gracias a éste marco jurídico que antes no
186 se tomaba en cuenta, no había ese peso que hay ahorita por la Ley de las Personas con Discapacidad porque en la Ley del
187 Trabajo si existía, lo contemplaba: el 1% de la nómina tenía que ser de personas con discapacidad y no se estaba dando ese
188 porcentaje. Qué pasó cuando sale la Ley de las Personas con Discapacidad? Ya no es el 1%, como se ha visto que se violentaba
189 constantemente ese porcentaje establecido por la ley del Trabajo. Entonces ahorita si lo tienen que cumplir y eso ha puesto
190 en carrera a todas las empresas; hay unas que si lo toman en cuenta hay otras que dicen que prefieren ser multadas por el
191 Estado pero que no quieren contratar personas con discapacidad, porque si la nómina es muy grande para ellos implica un
192 conjunto mayor el contratar ese 5%. Todavía hay mucha resistencia en muchas empresas, sin embargo, éstas nuevas leyes
193 si le están dando cabida a que se cumplan las políticas y sobre todo la política de Educación y Trabajo.

194 **Entrevistador:** Sigue siendo la política del año 97 coherente con los nuevos tiempos aquí en el Taller de Educación Laboral
195 Dora Burgueño?

196 **Entrevistado:** No, yo siento que hay muchas debilidades y debemos retomar un poco las leyes; justamente porque hay la
197 aparición de un nuevo marco jurídico: una nueva ley, una nueva Constitución y figúrate que estas políticas quedaron en el
198 97, ya estamos en el 2011, o sea que ya tienen 15 años por detrás. Yo pienso que las políticas deben ir modificándose a
199 medida que aparezcan nuevos marcos jurídicos, la tecnología ha crecido, la política piensa de otra forma diferente. Sin embargo
200 también hay fortalezas; por ejemplo ahorita me acaban de llamar de los automercados Plaza, con ellos estamos ahorita en
201 proceso de integración y ellos le pidieron a la institución que los apoyáramos... igualito lo está haciendo la gente de Plan
202 Suárez: que los ayudemos con muchos empleados que tienen discapacidad, no están certificados, no tienen ni idea de cuál
203 es el tipo de discapacidad que tienen pero son visibles; hay muchos que tienen discapacidad auditiva, hay otros que tienen
204 discapacidad intelectual mas no están certificados y ellos le pidieron apoyo a la institución para que nosotros les prestáramos
205 esa orientación. De hecho que nos solicitaron a nosotros lo del carnet de discapacidad, entonces ya se hizo el contacto con
206 el hospital y así a través del Dora Burgueño se le va a prestar éste servicio y éste apoyo a éstas empresas; ahorita me acaba
207 de llamar la gerente de recursos humanos porque hay un muchacho de 26 años, vive en la comunidad, no en el Güire sino en
208 Santa Cruz del Este que pertenece al municipio Baruta y nosotros trabajamos con el municipio Baruta, de hecho somos el
209 único taller dentro de éste municipio y sí, el muchacho no sabe leer, no sabe escribir, me está diciendo ella que aparentemente
210 puede tener un tipo de discapacidad y bueno nosotros somos los más indicados para evaluarlo y darle unas orientaciones al
211 muchacho. Si es así, bueno las orientaciones cuáles serían: hay que hacer una evaluación ya sea en el Peñón con el psiquiatra
212 o con un psicólogo que evalúe su condición cognitiva y después sacarle su carnet si es que tiene retardo mental. Lo más
213 seguro es que sí, pero puede ser socio-económico por falta de estimulación y falta de formación académica. Entonces
214 fijate tú en eso, ahorita me estás haciendo la entrevista y me están llamando para pedirnos ese apoyo; qué quiere decir:
215 que nosotros estamos cumpliendo en cierta forma lo que está estipulado en las políticas de educación y trabajo en cuanto
216 a la institución y la comunidad. En éste caso si hay una articulación pues ellos están pidiendo ese apoyo y nosotros se lo
217 estamos dando.

218 **Entrevistador:** Fíjate Ana en la política de Educación y Trabajo no se estipula los oficios en los cuáles los muchachos van a ser
219 formados ¿tú sabes cuáles fueron los criterios considerados para seleccionar los oficios en los cuales se prepara aquí a los

La política debe modificarse y actualizarse en consonancia con las nuevas leyes

Trascendencia

Articulación escuela-comunidad

220 participantes? Y ¿porqué se mantienen esos oficios?

221 **Entrevistado:** No, mira yo me acuerdo cuando estaba estudiando en la universidad y de eso hace bastante tiempo, tuve clase
222 con uno de los mejores profesores que me pudo dar clases que se llama Manuel Aramayo. Con él fue la primera persona
223 que yo escuché hablar de discapacidad porque él defendió mucho ese término, y allí fue donde yo empecé a ver lo que
224 son las especialidades o formación por especialidades, en este caso lo que nosotros hacemos aquí. Si sé que para entonces se
225 hablaba de retardo mental que ahorita es discapacidad intelectual y se hablaba de cuáles eran los oficios que realmente se
226 adaptaban a ese tipo de población y que nosotros lo pudieramos dar y preparar en eso. Eso no es nuevo tampoco, eso ya
227 tiene bastante tiempo, o sea, los talleres laborales no surgen porque quieren surgir, ni surgen con ésta formación que
228 nosotros tenemos porque si tú te pones a ver no todos los talleres trabajamos lo mismo, hay unos que trabajan carpintería,
229 por lo menos el Marcelina Rivero para mí es uno de los más completos, le faltaría encuadernación pero tiene de todo, ellos
230 tienen cocina, carpintería, marquetería, antes tenían artesanía, arcilla, pero también el área de cerámica, costura, marroquinería,
231 talabartería, zapatería o algo así; ellos formaban o todavía forman a los muchachos en esas áreas para después incorporarlos
232 laboralmente. Hay otros talleres que tienen otras especialidades y no como nosotros que únicamente nos ocupamos en el
233 área ocupacional de artes gráficas en el área de encuadernación entonces cada taller asumió un área muy específica.

234 **Entrevistador:** ¿Y el taller laboral Dora Burgueño porqué escoge el área de artes gráficas?

235 **Entrevistado:** No lo escoge, eso fue algo que el Ministerio de Educación comenzó a trabajar con ellos; realmente la historia
236 de por qué nosotros escogimos el área de diseño gráfico, no se porqué. Cuando yo llego al taller ya estaba ésta área de trabajo
237 y siempre hemos trabajado con esto, también se trabajó con el área de artesanía, con cerámica y arcilla, fue algo que se
238 dejó por un tiempo porque se le dio más importancia al área de encuadernación porque era lo que le daba el aporte
239 económico a la institución, que es otra cosa de la que también hay que hablar. Si sé que aquí los muchachos, muchísimo
240 antes de que yo empezara a trabajar, ellos trabajaban y se les pagaba algo por su trabajo, pero en vista de que se mermaron
241 mucho las licitaciones, no entraba el trabajo que entraba entonces dejó de entrar ese dinero que se destinaba a los gastos
242 propios de la institución; y ahora después que salió el decreto de que las instituciones públicas no pueden cobrar Comunidad
243 Educativa, entonces se toma éste dinero para poder cubrir las necesidades básicas de la institución.

244 **Entrevistador:** ¿Tú piensas que el oficio de artes gráficas es pertinente con la capacitación de los jóvenes, es actual, coherente

245 con la política y los objetivos que nosotros buscamos?

246 **Entrevistado:** Si, porque fíjate que nosotros estamos haciendo restauraciones a universidades como a Simón Bolívar, si es
247 pertinente; ahora que el campo laboral, cuando ellos dicen que pueden incorporarse en la misma especialidad en la que se
248 están formando, no. Pero hay que tomar en cuenta que el hecho de que ellos ya se están formando en el área laboral, se les
249 está dando una cantidad de herramientas y de condiciones y sobre todo de conductas que tienen que tener en el campo
250 laboral. Ellos tienen que saber que es respeto, qué es empezar y terminar una tarea laboral, todo lo que implica paso por
251 paso de un puesto de trabajo, el análisis que se tiene que llevar en su puesto de trabajo, ellos lo pueden hacer. Aquí no
252 solamente ganan aprender a hacer un oficio como es el caso de la encuadernación, aquí se ganan otras competencias que
253 necesitan para trabajar una vez que egresen de la institución.

254 **Entrevistador:** Estamos hablando de competencias integrales...

255 **Entrevistado:** Totalmente, eso es lo que nosotros buscamos, porque sabemos que ahorita el campo laboral en cuanto a
256 diseño gráfico o encuadernación está muy limitado. Nosotros solamente tenemos de los 34 alumnos integrados, uno (1) sólo
257 incorporado al área de encuadernación que está en la Armada ¡uno sólo! El resto está trabajando en otras áreas; pero esas
258 competencias que ellos necesitan, eso es lo que nosotros le estamos dando a ellos.

259 **Entrevistador:** ¿Existe relación entre el Proyecto Educativo Integral Comunitario del Taller de Educación Laboral Dora Burgueño
260 y la Política de Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo?

261 **Entrevistado:** Si, porque es la integración que se está llevando entre las comunidades, porque en el PEIC está contemplado
262 justamente eso: que no solamente sea la comunidad del Güire sino todo el municipio de Baruta pues nosotros somos el único
263 taller que hay dentro del municipio de Baruta. Entonces justamente nosotros tenemos que integrar en todo el municipio
264 de Baruta, dentro de nuestra formación y de nuestra función como taller de educación laboral que existe aquí.

Competencias
instrumentales y laborales
que adquiere el
participante

Formación integral

Sí existe pertinencia entre
el PEIC y la política de
Educación y Trabajo.

Investigación sobre los logros y la trascendencia de la Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo

Recolección de los datos: Entrevista en profundidad número 4 .
Criterio operativo: cambio de tema.

Contexto: Licenciada en Educación, subdirectora y directora encargada del taller.
 Turno mañana. Área de la gerencia de producción.
 Participan 2 personas.
 Fecha: 20/07/2011.

CRITERIOS OPERATORIOS

ENTREVISTA

- | | |
|---|--|
| <p>1 Desconocimiento de la política</p> <p>2 Aplicación de la política en otros talleres</p> <p>3 Incoherencia de corte humanista</p> | <p>1 Entrevistadora.- Planteamiento inicial del guión 2.</p> <p>2 Directora (e).- Mira en cuanto a la política si ha habido cambios pero ¿qué es lo que pasa? Anteriormente bajo el enfoque o filosofía marxista y se les llamaba talleres protegidos. Progresivamente se han realizado cambios, pero el problema surge porque hay muchos docentes que tienen desconocimiento; desconocimiento de las políticas en cuanto a integración aplicada a la parte de trabajo ¿por qué? Porque no leen, porque esas políticas las dieron hace tiempo para que nosotros las leyeramos, donde yo los leí y a esas docentes también se les dio y también están publicadas en la pág. del Ministerio de Educación. Esas políticas inclusive a nivel de taller se están aplicando: el taller de los Palos Grandes, el taller del Paraiso y los talleres que están básicamente en el Dtto. Capital están más o menos bajo ese mismo lineamiento; lo que pasa es que a nivel de gerencia, a nivel de cómo se tratan las cosas se manejan distinto pero en el fondo desde la filosofía se está haciendo de esa manera: con un corte humanista, corte de elevar las potencialidades de los muchachos, no limitarlos, porque antiguamente se aplicaba y también se reflejaba en los informes globales que eran de corte psicométrico y psicológico en lo cual limitaban las potencialidades sino que nada más se le daba apertura a aquellos...</p> <p style="text-align: right;">Enfoque</p> |
|---|--|

	o sea las habilidades que tenían. Ahora bajo el enfoque de trabajo, con el nuevo diseño	
Currículo/Perfil de Ingreso laboral	12 curricular, la filosofía humanista, lo que se busca es desarrollar las potencialidades de los muchachos porque no tienen limitaciones sino tienen habilidades en otras áreas diferentes a las de nosotros pero tienen sus habilidades, ese es el fin: integrarlos al campo laboral	Fin de la política
	13 dependiendo de sus potencialidades y el perfil de trabajo. Éste taller y el los Palos Grandes van a la bandera en cuanto a	
	14 integración laboral, el de los Palos Grandes creo que ya tiene 140 muchachos insertados, hay otro en Maracaibo que creo que tiene 135 muchachos porque	Logros en cuanto a la cantidad de muchachos integrados
	15 también maneja esas políticas y nosotros que no tenemos muchos pero si manejamos lineamientos parecidos en cuando al	
Visión/Misión Desconocimiento de Leyes y políticas	16 perfil de egreso lo que	Perfil de egreso
	17 se intenta... o sea, qué es lo que nosotros queremos en la visión y misión: adecuarnos a las exigencias de la sociedad, a las demandas de la	
	18 sociedad, a lo que se está dando a nivel nacional y potenciarlos a ellos que sea un ciudadano más. Entonces es lo que yo digo: quizás por el	
	19 desconocimiento en cuanto a leyes, en cuanto éstas políticas, se deberían manejar mucho mejor, pero por eso mismo: por el desconocimiento	
	20 es que no se manejan como deberían manejarse.	
	21 Entrevistadora .- (explicación de los objetivos de la investigación y de los objetivos de la Política de Educación y Trabajo). ¿En ese sentido	
	22 podríamos decir que se han alcanzado éstos objetivos en el Taller de Educación Laboral Dora Burgueño?	

Planificación	<p>23 Directora (e).- Fíjate, yo diría que se han alcanzado pero no en su totalidad porque ¿cuál es la búsqueda de los proyectos de aprendizaje</p> <p>24 actualizados e integradores? La idea es que todo lo que mencionaste anteriormente esté incluido en los proyectos de aprendizaje a su vez articulados con el PEIC y a la vez articulados con el Plan de la Nación, esa es la idea. ¿Cuál es la finalidad de esto? Que todos los</p> <p>25 muchachos que tienen discapacidad intelectual o estén en los talleres laborales, sean ciudadanos íntegros en lo que es el país dinámico y</p> <p>26 cambiante, a nivel, o sea... hay que estudiar los factores que serían unos indicadores que es a nivel geofísico que dependiendo de las</p> <p>27 demandas y de las ofertas también, de la dinámica y la cultura porque eso se maneja un concepto anterior sociocultural, emocional</p> <p>28 de respeto, de valores, de la parte laboral, es decir es integral ¿me explico? Entonces, yo diría que no se ha manejado por completo porque,</p> <p>29 antes se hizo ese</p>	Finalidad
Finalidad del PEIC/Objetivos	<p>30 Proyecto Educativo Integral Comunitario ¿con qué finalidad? De hacer a un muchacho o adulto competente con las necesidades a nivel</p> <p>31 nacional para el mercado de trabajo. Pero viéndolo desde el punto de vista humanista y que parte de sus potencialidades; ¿pero qué es lo que pasa? Cuando se</p>	
Cuestionamiento a docentes	<p>32 publicó en la página</p>	Falta de iniciativa docente

virtual, muy pocos han leído el PEIC de hecho creo que habrá 2 personas que lo leyeron; entonces ¿cómo articular eso? En la cual se le dice que lo integre con el proyecto de aprendizaje más otros

33 lineamientos

34 de la Zona y del Ministerio de Educación que surgen en el momento dependiendo de las demandas de la sociedad y no leen. Porque allí
35 está la habilidad del docente sea especialista o integral: articular todas estas demandas políticas, filosóficas y sociales en un PA que sea
36 óptimo para la población, para hacerlos competentes y hacerlos un ciudadano más de la sociedad. El problema surge pues al ellos no leer
37 esto aunque ellos lo trabajaron. Todo el personal que labora en la institución trabajó en la elaboración del PEIC, el cual se publicó en la
38 página virtual, que también reposa en dirección, y ninguno en éste año y eso está desde el año pasado se ha detenido en dirección a leer
39 el PEIC; tienen una idea mas no en realidad lo que es objetivo.

40 **Entrevistadora.**- ¿y por qué piensas que se presenta esa situación?

Motivación del docente

41 **Directora (e).**- No sé, yo no sé si es a nivel de la institución, o de todas las instituciones, pero hay desconocimiento de los profesionales
42 competentes porque no leen, no buscan no hay incentivos, es decir, no tienen motivación...

43 **Entrevistadora.**- Eso tiene que ver con el segundo objetivo de la política, relacionado con la práctica pedagógica. Está planteada una práctica
44 pedagógica especializada, coherente y articulada que garantice la consecución del primer objetivo.

Motivación del docente

45 **Directora (e).**- ¡Claro! ¿Y cómo se logra eso? Creando lo que son mesas de trabajo o mesas de reflexión con esas políticas y ponerlas en
46 práctica. Esa es la idea que yo planteo para el próximo año, porque hay cambios. ¿qué es lo que ha pasado ahorita de un tiempo a años
47 anteriores? Hay desmotivación; al haber desmotivación hay despreocupación. Entonces no investigan, quizás por muchos factores
48 externos, pueden ser sociales ó económicos, porque a nivel de gerencia no ha habido cambios creativos que motiven al personal e incluso
49 a nosotros mismos para hacer cosas nuevas porque es lo que yo les digo: los docentes tienen potencial pero ¿dónde está? Lo han dejado
50 a un lado, quizás por la misma desmotivación. Por eso yo propongo para el próximo año mecanismos de acción, ese es uno de los objetivos
51 a nivel institucional, donde se motive a todo éste personal administrativo y todo el personal para crear e inducir logros hacia la investigación,
52 logros hacia la creatividad, a través de acciones; acciones como espacios de reflexión como: mesas de discusión, charlas y talleres de

Nuevas estrategias

53 actualización, buscar espacios para que ellos expresen demandas a la institución, eso sería como una estrategia de mediación donde algo
54 que le preocupa al personal lo expresa sin prejuicios, sin temor, donde se logre a través del consenso objetivos reales y a la mejora de...
55 ya sea a nivel gerencial, personal, administrativo. Entonces para el próximo año esos cambios van a través de dirección pero también a
56 través de un comité que se va a formar de buscar talleres, cursos, también gente invitada de la Zona Educativa donde, todos éstos cambios
57 que se vienen dando de un tiempo para acá, se den como debe ser, haya ajustes, consecución y seguimiento. Para eso tendrían que

Supervisión	58 montar proyectos de que lo que nosotros creemos y esos objetivos propuestos para ese año se logren, pero debe haber una supervisión
Delegación de trabajo	59 y eso hay que delegar trabajo, hay que darle importancia al docente, de las actividades que están realizando dentro de las áreas de
Objetivos reales	60 trabajo. Hay que escucharlos también para saber mediante las necesidades que surjan en el momento, la toma de decisiones; que sean
PEIC-FODA	61 certeros es decir, que sean reales no que sean objetivos inalcanzables, objetivos que nunca se logran. Para eso está lo que es la matriz
Motivación del docente	62 FODA empezando por la fortalezas y oportunidades y después las debilidades y amenazas y de allí que sale del PEIC, hacerle seguimiento.
Lineamientos directivos	63 Eso es lo que pasa, ellos saben que existe el PEIC, pero todo en lo que ellos trabajaron el año pasado no lo han leído; y quizás a lo mejor
	64 a no haber talleres, también, donde haya certificación y de alguna manera darles una motivación y darle inclusive motivación al docente
	65 mediante un premio no tanto escrito sino con días libres, es una manera de motivarlos para que ellos se involucren más, haya sentido de
	66 pertenencia. Porque eso es lo que pasa, que al no tener sentido de pertenencia (no todos) pero más de la mitad, vocación al trabajo y a
	67 las cosas que hace, no se llega al objetivo, no se logra lo que uno se ha planteado. Acuérdense que hay una motivación intrínseca y otra
	68 extrínseca, nosotros podemos propiciar la externa pero la de cada uno es que sea un gran docente y que logre los objetivos. Porque de
	69 nada sirve que a nivel directivo se den lineamientos y eso si no se cumplen por desidia, por desmotivación, porque hay factores externos
	70 que también están afectando lo que es la dinámica, entonces son muchos factores.
	71 Entrevistadora. - ¿Piensas que hay pertinencia entre los objetivos de la política y los objetivos del PEIC?
Pertinencia entre el PEIC y la política	<p>Directora (e): Si; de hecho ¿cómo se hizo ese taller para la realización del PEIC? La idea era incorporar a todos</p> <p>72 incluyendo la comunidad Articulación Tríada educativa, de hecho eso escuela-padres-comunidad tiene relación con la tríada escuela-padres y representantes- comunidad y eso a su vez</p> <p>73 está cónsono con la 74 filosofía de la política de Educación y Trabajo y con las políticas educativas también. De hecho ya está actualizado para el próximo año 75 escolar de acuerdo a las necesidades de la institución de adentro hacia afuera y de afuera hacia dentro.</p> <p>76 Entrevistadora.-¿y éste PEIC está articulado o mejor dicho, considera los planteamientos de la Ley para la Protección de las Personas 77 con Discapacidad y la Constitución Bolivariana entre otros instrumentos legales?</p> <p>78 Directora (e).- Aunque se han tomado en cuenta, por el mismo desconocimiento que tienen los docentes de muchos de ellos, no los manejan. 79 Pero fíjate que las modificaciones que se han hecho a los proyectos de aprendizaje, se han hecho en función de lo que es la Constitución,</p>
Nuevas Leyes	

	80	la filosofía humanista, Robinsoniana, la de Zamora, incluso hay algunos proyectos que han desarrollado durante todo el año escolar
	81	aspectos relacionados con éstas leyes y las políticas educativas. Ahora, la otra parte está en que aunque se den los lineamientos hay
Acompañamiento pedagógico	82	docentes que lo aplican y otros no; y ahí está y surge lo que es el acompañamiento pedagógico ¿qué es lo que está pasando que no se
	83	está dando como debe ser? Porque aunque se bajen temas tratados en las políticas y lineamientos, porque no hay consecución, aunque
Consecución y ejecución del PEIC	84	hay ejecución por un tiempo, lo dejan para ser aplicadas otras cosas ¿qué es lo que está pasando? Porque no hay una consecución si hay
	85	lineamientos que se dan en una reunión y tenían que ser aplicados durante el año hay un tiempo que lo aplican y luego lo olvidan. De
	86	verdad yo te digo: no sé que está pasando!
	87	Entrevistadora. - Bueno lo que tú explicas sobre el acompañamiento pedagógico no se ha aplicado; yo por mi parte puedo decirte que he
	88	propuesto cambios en diferentes aspectos en varios momentos y nunca se ha tomado en cuenta; ¡nunca! Eso también es un elemento
	89	desmotivador, porque ni siquiera se discutían.
	90	Directora (e). - Es que es lo que yo debería hacer con ustedes pero ¿qué es lo que pasa? Hubo un desconocimiento a nivel gerencial (lo cual yo
Rol del asesor pedagógico	91	sabía) que el asesor pedagógico debe estar (y lo dijo ahorita la supervisora cuando vino) debe estar en la mañana y en la tarde, en la cual
	92	tiene que velar por que se cumplan los programas y estar articulados con el taller y las políticas entonces se tiene que alternar para unificar
	93	criterios; no se manejaba de esa manera. Y entonces a nivel de subdirección aunque nosotras aplicamos lo del Ministerio que lleva mucho
	94	trabajo, se manejaban actividades del directivo el cual el subdirector no podía manejar, o sea manejaba mucha información y al hacer eso
Toma de decisiones del Directivo	95	descuida a los docentes. El directivo que debía manejar cosas a nivel de dirección no lo manejaba sino que más bien lo delegaba; entonces
	96	objetivamente, se recargaba de trabajo a lo que es la subdirectoray lo que era supuestamente el asesor pedagógico y hacían otras funciones
	97	que no nos correspondían a nosotros, o sea había una falla de organización ¿qué se va a hacer el próximo año? Como debe ser: director
	98	con sus funciones de director; subdirector con sus funciones de subdirector en la cual asesora y supervisa al asesor pedagógico; el asesor
Organización	99	pedagógico tiene que estar en ambos turnos y se va a encargar de todo el personal para que estos programas junto con el PEIC se cumplan,
	100	entonces que haya un seguimiento, que haya un acompañamiento al docente el cual ha estado desasistido y haya información también de
	101	forma directa por los canales como debe ser; hay muchos cambios que hay que realizar. La prof. Nathaly (la supervisora) ya me dijo que me
	102	va a dar las funciones del asesor pedagógico como tal, pues aunque según una resolución el asesor pedagógico sólo funciona en Educación
Lineamientos	103	Básica regular, también debe existir en planteles de Educación Especial porque manejamos Proyectos de Aprendizaje y manejamos PEIC
	104	por lo tanto si se requiere el asesor pedagógico. Entonces lo que se va a hacer es organizar bien a nivel de gerencia, marcar a cada quien
	105	su rol como debe ser y hacer el seguimiento, es la única forma que funcione, o sea que todo eso se lleve cónsono porque como el año
Rol del asesor pedagógico	106	pasado todo el mundo hacía, no! Debe estar todo claro y definido, el asesor docente debe estar en cada una de las áreas con los docentes
	107	y dar en caso de que haya debilidades, soluciones o tomar decisiones que se ajusten a las necesidades del docente, del instructor y...
	108	pero tiene que estar metido de lleno en las áreas para también darles los lineamientos de la zona educativa y del distrito escolar. Para el
	109	próximo año van también los talleres de actualización sobre las políticas y los ineamientos que se están dando desde hace 2 años, porque
Actualización docente	110	todavía los docentes (no todos) enfocan los informes y ponen algunos adjetivos, algo descalificativo al muchacho en la cual limita su
	111	potencialidad porque vienen con la estructura de informes a nivel psicométrico-conductista y no la parte humanista. Eso también se está

Fines	<p>112 cambiando, igual que los proyectos de aprendizaje, así como tú lo estás haciendo: el proyecto de aprendizaje con el currículo bolivariano</p> <p>113 que aunque está de propuesta se puede ejecutar, yo lo pregunté, en realidad son cambios de forma y de fondo también, que estén cónsonos</p> <p>114 con las políticas de Estado también. Todo eso se va a llevar.</p> <p>115 Entrevistadora.- Se va a llevar pero hasta ahora no se había hecho!</p> <p>116 Directora (e).- No, no se había hecho.</p> <p>117 Entrevistadora.- Fíjate, la articulación entre los diferentes partícipes del proceso integrador, la relación de la institución con la familia y la</p> <p>118 comunidad ¿cómo la ves tú?</p>
Articulación familia-TEL	<p>119 Directora (e).- ¿la articulación de la integración? Débil. Por ejemplo lo que es la vinculación con la comunidad en sí, que son los padres, que son</p> <p>120 lo más importante.</p> <p>121 Entrevistadora- Bueno se habla de familia-escuela-comunidad, donde la comunidad lo constituye en entorno social de la institución.</p>
Articulación tríada comunidad-padres-TEL	<p>122 Directora (e).- Si bueno, esa relación está debilitada desde hace unos cuantos años atrás; y se ha debilitado porque no se han hecho gestiones</p> <p>123 ni programas en los cuales involucrar a los padres y que éstos se motiven y que haya sentido de pertenencia hacia la institución. Al no</p> <p>124 tener ese sentido de pertenencia no es efectivo como debe ser, lograr lo máximo que es la visión y la misión como está escrito en el PEIC</p> <p>125 con las nuevas políticas y eso se logra enamorando a los papás, motivándolos, invitándolos a que vean lo que hacen los muchachos, y eso</p> <p>126 se logra creando este, como días de discusión de los padres donde ellos mismos aporten soluciones a las problemáticas que surgen desde</p> <p>127 su casa y a las problemáticas que surjan aquí en la institución. Entonces creando esto aunque sea una vez al mes, estos círculos donde los</p> <p>128 padres se reúnan, se conozcan, ellos lleguen a soluciones es una manera indirecta de involucrar a los padres con la comunidad, inclusive</p> <p>129 invitar al Consejo Comunal y a la gente de la comunidad de alrededor, qué es lo que se está haciendo aquí, porque hay desconocimiento.</p> <p>130 Entrevistadora- Si, fíjate una de las cosas que se establece en la Constitución Bolivariana, en la nueva Ley de Educación es el rol que asume</p> <p>131 la comunidad; se establece una vinculación estrecha y proactiva que favorezca todo el proceso formativo de estudiantes y comunidades.</p>
Articulación tríada comunidad-padres-TEL	<p>132 Directora (e).- De los padres no, pero por ejemplo de la comunidad ahorita sí se está viendo más vinculación con el Consejo Comunal y la</p> <p>133 comunidad en general y hay más participación de ellos hacia nosotros y nosotros hacia ellos. De hecho siempre hay información, nos</p> <p>134 ayudamos, las actividades que se están realizando al lado nos llega a nosotros; vinculamos el Consejo Comunal a aquellas actividades del</p> <p>135 taller, se hacen reuniones aquí (que se están haciendo) o al lado para enfocar las necesidades del taller, las necesidades de los padres y de</p> <p>136 verdad que hay apertura; y de esa apertura nos estamos ayudando mutuamente tanto en la estructura, tanto en actividades que se hacen</p> <p>137 para ambos, la articulación con la Misión Barrio Adentro Deportivo, o sea, eso que no se veía antes de un tiempo para acá se ha logrado:</p> <p>138 mayor apertura, mayor conocimiento mayor inherencia en lo que tiene que ver con la institución inclusive más pertenencia con la</p>

	139	comunidad.
	140	Entrevistadora. - Yo como docente de la institución, soy una investigadora intrínseca y una de mis motivaciones para realizar ésta investigación
	141	es el desconocimiento que tengo sobre los logros de la institución; con los grupos de discusión aplicados a los docentes he podido ver que
	142	es una inquietud compartida, es decir, no conocemos a ciencia cierta cuáles son los logros de la institución: cuántos muchachos hay
	143	integrados, cómo ha sido el período de adaptación, cómo ha sido su evolución dentro de sus puestos de trabajo. Incluso hay docentes que
	144	han manifestado y yo estoy de acuerdo que se nos ha mantenido en gran medida apartados del proceso de integración; y aún cuando
	145	últimamente esto ha ido cambiando poco a poco, aún se observa en líneas generales un proceso integrador divorciado del docente
	146	especialista ¿qué piensas de esto?
Visión/Misión	147	Directora (e). - Bueno fíjate que A. aperturó hacia los docentes, quienes la han acompañado, porque la idea es articular de modo que los
	148	docentes estén empapados de qué es lo que se hace en la integración laboral que es nuestro fuerte, es decir, esa es la misión y la visión:
Desmotivación docente	149	proyectar a esos muchachos al campo de trabajo con sus competencias y sus potencialidades como un ciudadano más dentro de lo que es
	150	con sus deberes y derechos dentro del país. Pero ¿qué es lo que pasa? Aunque haya aperturado eso con el apoyo de dirección en cuanto a
Miedo al cambio	151	que se involucren los docentes a éstas actividades que está realizando A. que tiene un compromiso bastante grande y a su vez tiene
	152	motivación y ella crea estrategias nuevas, los docentes no han pedido "yo quiero estar en un área" "cuándo me toca a mí" o sea es por lo
	153	que te digo, la desmotivación que ellos tiene y eso, quizás miedo al cambio que no se han involucrado como tal...
	154	Entrevistadora. - Bueno yo sé de personas y yo me incluyo en ese grupo que manifestaron esa inquietud y no se nos tomó en cuenta.
	155	Directora (e). - Pero es que se les hizo de nuevo esa pregunta de si querían estar allí y después al final dijeron que no, ese es el problema; la
	156	única que tiene el compromiso (parece mentira) que quiere seguir y lo manifestó es E. y yo quisiera que no fuera solamente E. que fueran
Comunicación interna/Desinformación	157	todas porque acuérdate que ella está de salida y nosotros necesitamos personas que estén identificadas con eso. Que los logros tienen
	158	que ver con el PEIC, tienen que ver los objetivos a nivel institucional, no se ha informado en años anteriores y la idea es que se informe
	159	a partir de éste período; acuérdate que yo soy la cuentadante y hay cambios porque a mí me gusta actualizarme, me gusta que las cosas
	160	se den como debe ser. Trabajo hay, mucho, pero lo estoy logrando hacer progresivamente; porque se dan cambios de repente y hay
	161	mucha información, acuérdate que la gente se siente como ofuscada, entonces los cambios se van a ir dando progresivo, todo escrito,
	162	todo publicado de modo de que no se pierda la información, acuérdate de que las palabras se las lleva el viento, así que todo por escrito
	163	y firmado y sellado por ustedes para el ejecútese. Eso es lo que estoy haciendo para el próximo año, poniendo muchas cosas al día, cosas
	164	que he ido cambiando poquito a poquito; falta mucho pero yo no puedo darle como quien dice al personal esos cambios tan de repente
	165	pués se van a sentir ahogados sino poco a poco, tratar de involucrarlos pero primero tengo que empezar con los talleres de motivación
	166	cuando se involucren, de modo que cuando yo les pida la parte de motivación y creatividad y darle al docente el puesto que se merece
Motivación al personal	167	es que nosotros vamos a empezar a trabajar como tiene que ser. Es decir, se les va a dar las pautas y todo como el deber ser y conocimientos
	168	necesarios pero primero tengo que crear la motivación; después de la motivación viene el conocimiento, luego seguimiento y creatividad
	169	donde es esa proyección de esa creatividad que tienen los docentes, que estén involucrados a nivel institucional.

	170 Entrevistadora. - En la política se establece que para alcanzar los objetivos planteados se activarán tres líneas de acción: la intramodalidad,
	171 la intrasectorial y la intersectorial; ¿cómo piensas que se han articulado éstas líneas de acción aquí en el taller?
Logros/Articulación	172 Directora (e). - Se ha hecho algo, yo diría que un 15% pero deberíamos lograr mayor articulación, y para lograr mayor articulación debe haber
Articulación Intramodalidad	173 también personas del distrito; esa articulación entre modalidades, está, de hecho cada cierto tiempo nos comunicamos, pero no sé que ha
	174 pasado éste año, porque el año pasado estaban como más activos y hacían reuniones de las modalidades, de los logros, las dificultades,
	175 pero éste año no sé qué ha pasado, quizás por las demandas y los problemas personales y nacionales que ellos se han enfocado hacia
	176 otras cosas urgentes-inmediato y entonces parte de esa articulación a nivel de modalidad no se ha dado todavía, para nada, y nos
	177 única que tiene el compromiso (parece mentira) que quiere seguir y lo manifestó es E. y yo quisiera que no fuera solamente E. que fueran
	178 antes cuando se hacían mesas de trabajo entre los talleres y las modalidades y que expresábamos nuestras actividades y nuestras diferencias
	179 eso se estaba haciendo, no sé por qué dejó de hacerse a nivel central pero la idea es que se retome de nuevo, porque es difícil con tantas
Requisitos administrativos	180 cosas que mandan al nivel administrativo es difícil hacer eso, a nosotros no nos alcanza el tiempo porque nos mandan cosas a nivel
	181 administrativo que debemos entregar en el momento dejando de cuidar lo que es nuestra visión y nuestra misión, de la parte educativa,
	182 didáctica en el taller, todo, que es lo más importante, de modo que si nos articulamos como nos estábamos articulando antes se logran
	183 muchas cosas; pero oye a nivel central no sé qué ha pasado que se han desarticulado.
	184 Entrevistadora. - ¿cuáles son los logros del taller?
Logros en cuanto a la cantidad de participantes integrados	185 Directora (e). - De logros sobre todo es la parte de integración social de los muchachos en la cual se ha estudiado su perfil de egreso y el perfil
	186 de cada empresa y fíjate que muy pocos eh 2 de 34 han regresado al taller porque no pudieron cubrir las expectativas de trabajo o porque
	187 el muchacho no logró integrarse al grupo; acuérdate que es un medio con otras demandas, otro tipo de dinámica en la cual éstos muchachos
	188 al principio es difícil pero se han adaptado tan bien y que aunque nosotros los preparamos laboralmente en otras áreas se han adaptado
	189 a otras actividades o demandas laborales y han transferido los aprendizajes a nivel socioemocional, a nivel laboral, a nivel de conocimiento
	190 laboral, de deberes y derechos como trabajador; se han transferido tan bien e inclusive nosotros muchas veces llegamos a subestimar de
	191 que no podían y han dado la talla; ese es el logro, lo que se persigue y hasta ahora eso va bien. Ahora, en cuanto al logro de conocimiento
Logros en la formación	192 de las políticas y eso, falta; eso se tienen que crear acciones en las cuales se involucren a los docentes y que haya el sentido de pertenencia,
	193 haya el sentido de compromiso, haya sentido de toma de decisiones certera, es decir, asertiva, no toma de decisiones jaladas por los pelos,
	194 llegar a la investigación, llegar a logros pero con respeto hacia el compañero; eso se tiene que lograr para el próximo año, que va a ser
	195 progresivo! Que va a ser difícil! Sí, pero hay que hacerlo y eso depende de cada uno, pero también dependerá de la cabeza que es la
Articulación de la dirección con el personal docente	196 dirección para hacer esos cambios; se están dando te digo, y se seguirán dando el próximo año pero progresivo, o sea dependiendo de las
	197 demandas también de los docentes las cuales se le van a escuchar, de modo que se cambie todo a nivel interno y a nivel gerencial-
	198 institucional para mejorar, para que el docente no se sienta desasistido y esté más motivado ¿cómo lograrlo? Escuchando sus planteamientos
	199 y dependiendo de eso crear acciones para mejorar, satisfacer necesidades y tener logros personales, logros a nivel de aprendizaje y sobre
Comunicación	200 todo la parte de comunicación que está afectada ahora, porque me he dado cuenta que se ha llegado primero a la rutina, desmotivación,

201 falta de comunicación y yo no diría tanto falta de comunicación sino que deforman la comunicación y no llega como debería llegar, entonces
202 se ha hecho como una cultura deformada, ya se ha hecho cultura: males que se han creado: inventan cosas que no es, deforman, emiten
203 juicios sin saber porque ya se ha hecho como mala costumbre y eso hay que depurarlo y depurándolo sanamente con el directivo y todo
204 el personal a ver qué está pasando, para volver a llegar a lo que éramos antes a nivel profesional ser éticos, ser objetivos, tener compromiso,
205 también el respeto hacia las otras personas; yo diría que ahorita estamos como en la cúspide, como que se han acrecentado todas éstas
206 debilidades; eso hay otra vez que retomarlo para volver a ser lo que éramos antes.

Debilidades

207 **Entrevistadora.**- ¿piensas que el Taller Dora Burgueño ha trascendido? Piensas que ha llegado más allá de lo planificado o proyectado?

Trascendencia

208 **Directora (e).**- La comunidad, ellos ... fíjate durante éstos últimos meses han pasado muchas cosas y nos hemos hecho conocer más, hay más
209 apertura, menos temor; quizás las cosas han cambiado a nivel directivo hacia el conocimiento de lo que nosotros hacemos, hacia la parte de
210 dejar la política y trabajar para logros con los muchachos. Yo lo que busco es cualquier cosa que beneficie a los muchachos, a los docentes,
211 a la institución y a la comunidad; hay más apertura, hay menos miedo, por mi parte yo voy con todo, si se me ponen obstáculos los voy a
212 superar. Mientras tengamos temor no vamos a lograr nada, entonces lo que yo estoy tratando indirectamente es que pierdan el temor.

Investigación sobre los logros y la trascendencia de la Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo

Recolección de los datos: Entrevista en profundidad número 5.

Criterio operativo: cambio de tema.

Contexto: Licenciada en Educación, coordinadora pedagógica ejerciendo funciones de subdirectora encargada del taller.
Turno mañana. Dirección. Participan 3 personas. Fecha: 08/07/2012

CRITERIOS OPERATIVOS

TEXTO DE LA ENTREVISTA

- 1 **Moderador:** ¿Considera que el enfoque humanista es el más adecuado para orientar el programa?

- 2 **Coord:** el enfoque humanista en mi opinión es el ideal para orientar el programa , yo trabajo en función a ese enfoque
3 ya que esta centrado en la persona y se tiene una visión biopsicosocial, se hace énfasis en aprender a ser. Aquí en el
4 taller muchas docentes lo usan pero hay muchas que no lo usan. Yo lo veo en las planificaciones que reviso y trato de
5 que se adapten al enfoque humanista.

- 6 **coord:** bastante independiente tienen hasta mejores salarios que nosotras aunque nos duela admitirlo y bueno por ellos

7 porque gracias a dios hemos logrado nuestro objetivo principal que es la inserción laboral

8 **Moderador:** una de las cosas que se han planteado en las otras reuniones de grupos por parte de los docentes, es que
9 no hay una buena articulación entre el equipo de integración y los docentes. ¿Por qué en ocasiones la decisión de
10 integrar a un muchacho no sale del docente? Aun cuando ellos han manifestado que últimamente esto ha mejorado es
11 decir que ahora se incorpora más al docente. Y ellos se sienten hasta cierto punto excluido, eso es así ¿Qué opinas tu de
12 esto ? Es mejorable, no es mejorable.

13 **coord:** es mejorable y si a pasado porque los docentes también me lo han manifestado a mi porque la comisión cuando
14 dicen vamos a integrar ellos te piden un grupo, un listado de los jóvenes que pueden ser integrados al campo laboral y en
15 base a esa lista que ellos tienen de los jóvenes que pudieran salir, y si se las ha olvidado es cierto, tomar en cuenta la
16 opinión del docente y también se ha mejorado y lo hemos hablado con Ana y el resto del equipo de integración, pero
17 si ha pasado, pero yo pienso que si se puede mejorar, se han hecho reuniones para mejorar este aspecto

18 **Moderador:** piensas que hay pertinencia entre los objetivos de la política y los objetivos del PEIC

Correspondencia entre la
política y el TEL

19 **Coord:** si, si son articulables , si hay articulación, que diferimos en uno u otro aspecto porque la institución no es la más
20 idónea, porque ahí lo pintan todo muy lindo pero nuestra realidad es otra, pero en cierta parte si lo hemos cumplido

21 **Moderador:** esos objetivos con los cuales nosotros trabajamos estos planteamientos están digamos en línea o se han
22 tomado en cuenta el nuevo marco jurídico como es la constitución de la Republica, la nueva ley de educación, la Ley
23 para las Personas Con discapacidad

24 **Coord:** esta actualizado el PEIC este se elaboro en base a todas las nuevas políticas: Porque Jimena (Directora) y Gabriela
25 (sub-directora) hicieron un diplomado de PEIC y estaban tomando en cuenta todas estas leyes, ellas nos hicieron una
26 charla.

- 27 **Moderador:** Ese es el proyecto que esta vigente
- 28 **Coord:** hasta el 2012
- 29 **Moderador:** En la política se plantea la importancia de la articulación entre la familia, la escuela y la comunidad para lograr
30 un adecuado proceso de formación laboral y posterior integración. ¿Piensa usted que en el taller se ha fomentado
31 dicha articulación?
- 32 **Coord:** si tenemos articulación, pero no hemos sido los tres a la vez, se ha dado por parte entre comunidad y taller, y
33 entre taller y padres, ahora con los padres se ha dado muy poco porque los padres del taller son un poco apáticos
34 con la que más contacto tenemos es con la presidenta de la comunidad actual que es la señora Lourdes, los demás
35 faltan mucho a las reuniones por problemas de trabajo, pero en líneas generales la triada como tal no se ha logrado
36 pero me imagino que si en algún momento nos vemos obligados todos a que se de una reunión donde nos articulemos
37 los tres
- 38 **Moderador:** tu piensa que esa articulación es importante es necesaria
- 39 **Coord:** súper necesaria, lo necesitamos mucho sobre todo para tener una buena comunicación
- 40 **Moderador:** ¿Por qué no se ha logrado hasta ahora?
- 41 **Coord:** mira no se si es que nos ha faltado insistencia o estrategias de atraer a los padres, porque por lo menos con el
42 consejo comunal tenemos una mejor comunicación a la que había antes, ya ellos están más abiertos a prestarnos
43 su ayuda y su colaboración, en ese aspecto si la comunidad del Guire nos ha beneficiado más que antes, pero con los
44 padres es más difícil el trabajo de atraerlos al taller y que luchen con nosotros para lograr una nueva sede, porque ellos
45 no se sienten atraídos a ayudarnos a salir de aquí
- Articulación escuela-
comunidad
- Articulación TEL-comunidad
- Articulación TEL-familia

46 **Moderador:** ¿Por qué será eso si son sus hijos los que están aquí?

47 **Coord:** ellos cuando vienen a una reunión que son muy pocas las que vienen, dicen que no pueden faltar al trabajo con eso
48 justifican todo y los que vienen es menos del 50% entonces si no hay Quórum no podemos tampoco salir adelante
49 **Moderador:** y la articulación con la comunidad laboral ¿como es? Ósea esa misma relación institución-familia-comunidad
50 laboral

51 **Coord:** en esa parte no te puedo dar muchos detalles porque yo no tengo mucho contacto, no he ido a la inserción laboral
52 pero Ana si tiene contacto comunidad laboral-institución-padres, porque siempre que las empresas tienen un problema
53 con el joven se le dice que tiene que comunicarse con el representante , porque una vez que nosotros lo insertamos le
54 damos esa responsabilidad a los padres claro sin perder el contacto con la empresa. Después de dos o tres meses
55 nosotros le hacemos visitas no tan frecuentes pero si se la hacemos. Pero igualito cualquier cosa que sucede en la empresa
56 ellos nos llaman a nosotros no es que perdemos el contacto pero si tratamos que la responsabilidad quede en los padres
57 porque si seguimos siempre va a tener la responsabilidad el taller y no es la idea

58 **Moderador:** la idea es que ellos se independicen para nosotros también poder rendir a la población, esa es una de las
59 cosas que yo creo que no se tienen claro aquí, ósea el Taller de educación Laboral no es una institución escolar y como tal
60 la población debería de pasar un tiempo determinado para lograr su formación y luego lograr su inserción

61 **Coord:** no los padres no lo ven así

62 **Moderador:** eso también es responsabilidad de la Institución porque aquí hay personas que tienen toda la vida en el
63 Taller Laboral, claro después de que una persona esta 20 años aquí y ya tiene 50 años como tu le dices hay que sacarlo
64 a trabajar

Desconocimiento del proceso de integración

Articulación TEL-familia

Rol del Taller: objetivos

65 **Coord:** y seguramente tampoco tiene las competencias para trabajar
66 **Coord:** yo tengo como dos meses diciéndoles ustedes tienen que salir a trabajar, ustedes vienen al Taller a formarse
67 para salir a trabajar

68 **Moderador:** ellos entonces tienen que quedarse, aunque si habría manera si la familia pusiera un poco mas de interés
69 como es el caso de Justo, Justo es un señor que tiene 42 años y el tiene todas las destrezas, habilidades y potencialidades
70 para ir a trabajar en cualquier sitio, pero el no quiere y la familia tampoco

71 **Coord:** igual que Gustavo González el Down ese es otro, el no quiere trabajar y su mamá dice que el no tiene necesidad
72 de trabajar, ellos no han entendido cual es el papel del taller, ellos los tienen medio día en el taller y medio día en la casa

73 **Moderador:** el salió en el listado para ser insertado, e incluso fue a la entrevista aquí en Locatel y a la final no fue.
74 fíjate a mi la mamá me llamo una vez después de esto para decirme que a el le dio el ataque de que yo estaba hablando de
75 que tenía que ir a trabajar, la hermana me dijo que el y que se sentía mal, una manipulación. Yo le dije mire ese es mi
76 objetivo, ósea mi objetivo es que los muchachos salgan a trabajar. Ya la decisión de Justo no este trabajando es de ustedes
77 no de la institución, si fuera por la institución ya el estaría ahorita el Locatel. Bueno y esa fue la actitud de sus padres
78 pero es lo que yo le digo a Damarys, yo pienso que nosotros deberíamos llamar a esa familia y decirles ustedes están

Derechos/jovenes,
Deberes/padres

79 violentando el derecho de su hijo a trabajar porque ellos le están negando eso y ese es un derecho, eso es como si unos
80 padres no manden a su hijos a una escuela es igualito ósea esta violentando su derecho y le esta quitando la oportunidad
81 a otro joven que ingrese a aprender para poder ir a trabajar. Entonces yo pensando y pensando le digo a Pedro un día
82 hablando; Pedro es un profesor de la mañana, parece que Justo quiere trabajar aquí y yo le digo Profe y si Justo trabaja aquí
83 de auxiliar el tiene competencias para trabajar aquí de auxiliar, entonces Pedro me dijo una cosa y yo dije tiene toda la
84 razón, y me dijo mire profe si yo tengo que dejar aquí a un muchacho trabajando no va hacer a Justo quien tiene todas las
85 competencias para trabajar en otra parte, si yo dejo aquí trabajando a alguien tiene que ser un muchacho que tenga menos
86 competencias que le va a costar más entrar a un mercado de trabajo, pero a Justo que tiene toda las posibilidades, entonces
87 yo dije tiene razón. Y el sobradísimo estaría en cualquier lugar, tiene buena presencia, es educado sabe leer, sabe escribir
88 tiene buen vocabulario, se hace entender. Al igual que el obviamente es súper independiente de la familia en el sentido

Articulación TEL-familia

89 de que se desplaza obviamente ya sabemos que es súper dependiente de la familia emocionalmente.
90 Entonces es ahí donde uno dice hasta que punto esa articulación ha sido efectiva. Porque si esa familia tiene esa actitud
91 quiere decir entonces que ellos no han entendido el objetivo ni la finalidad o la misión del Taller de Educación Laboral
92 Dora Burgueño

93 **Coord:** yo pienso que a ellos le hace falta los talleres de sensibilización que daban en las empresas les hace falta a los
94 representantes de los Jóvenes del taller

95 **Moderador:** es que aquí se han hecho Deysi cuando nosotros debamos esos talleres, hace dos años se trabajo claro no todos
96 vienen

Deberes/padres

97 **coord:** el problema es que ellos no sienten el compromiso, ellos solo ven el compromiso en la medida de que el muchacho
98 esta aquí, pero cuando se le vislumbra un poquito la idea que el muchacho puede salir, entonces ellos prefieren dejarlo
99 aquí, y es la gran desventaja

100 **Moderador:** para lograr esos objetivos en la política se establecen tres líneas de acción: la línea intramodalidad, la línea
101 intrasectorialidad y la línea intersectorialidad. La intramodalidad es la que se refiere a la articulación dentro de la modalidad
102 de educación especial, es decir entre todos los servicios de educación especial. La intarsectorialidad se refiere a la
103 coordinación como sub-sistemas, niveles o modalidades del sistema educativo y la intersectorialidad se refiere a la
104 articulación que se establece con otros agentes de la sociedad en general, iglesias, empresas, ministerios, etc.
105 Esas líneas de acción han funcionada aquí en el taller de educación Laboral, si han funcionado cuales han sido los
106 afectados

107 **Coord:** nosotros estamos en contactos con otros talleres laborales para hacer intercambios e incluso hemos hecho reuniones
108 Intramodalidad para ver en que están trabajando ellos que nos pudieran servir a nosotros y la sectorial también hay
109 personas que se han beneficiado también de nosotros como por ejemplo personas de la comunidad con el trabajo que
110 hacen los jóvenes otro ejemplo es mi mamá nosotros mandamos a encuadernar sus trabajos aquí y siempre yo le hago

- 111 propaganda por mi cas al trabajo que se elabora aquí en el taller que no tiene nada que ver con el sector.
- 112 **Moderador:** y los logros como evalúas tu los logros del taller tomando en cuenta de lo que hablamos al principio en
 113 función a los muchachos y en función al personal docente y a la articulación interna
- Logro en cuanto a la cantidad
 de participantes integrados 114 Coord: el mayor logro que hay en los jóvenes que en estos momentos se han integrado muchos jóvenes al campo laboral
 115 pero todavía hay cosas que trabajar en el taller a nivel interno hay que trabajar muchas cosas y poner en orden ciertas
 116 cosas tanto a nivel de comunicación como de articulación entre nosotras mismas la interrelación es muy importante y hay
 Comunicación Interna 117 que trabajarla porque tenemos muchas fallas en esto y eso mas que bien obstaculiza el logro institucional de los objetivos
 118 institucionales porque trabajamos pero no el 100% todo como debería ser como la familia que hemos dicho que somos
 119 nuestras fortalezas tenemos que afianzarlas mas para sacar adelante todos los objetivos institucionales se dan pero no
 120 a cabalidad como antes
- 121 **Moderador:** y el trabajo con la comunidad
- Articulación TEL-comunidad 122 **Coord:** con los miembros de la comunidad ha mejorado también, la comunicación
- 123 **Moderador:** de que manera esa articulación con la comunidad nos beneficia a nosotros si es que se esta dando ¿como nos
 124 beneficia? Y como nos ayuda para alcanzar nuestros objetivos
- 125 **Coord:** hay mayor apertura de ellos al escucharnos nuestros problemas a nivel de institución y se han visto mayormente
 126 interesados en colaborarnos bien sea para beneficiar al taller o para ayudarnos a conseguir una nueva sede. Nos toman
 Articulación TEL-comunidad 127 en cuenta a la hora de hacer cursos cuando ellos hacen sus charlas, nos han ofrecido el salón audiovisual que eso antes
 128 nunca sucedía, ellos utilizan las áreas de la institución y las dejan limpia , nos mantienen vigilados mas que bien que
 129 entre uno o mas que otro ratero a disminuido, anteriormente pasaba con mayor frecuencia que entraban a la institución
 130 sino hasta la semana pasada que entraron, pero si había mejorado la vigilancia y de verdad que la gente esta mas receptiva
 131 Moderador: este PEIC actual tiene cuanto tiempo

- 132 **Coord:** dos años
- 133 **Moderador:** ustedes realizan evaluaciones del PEIC
- Evaluación del PEIC
- 134 **Coord:** se le hacen revisiones periódicas para ver que nuevos aspectos se le incluyen, que aspectos hemos avanzado y que
135 hace falta modificar, por ejemplo vino una supervisión y mandaron a modificar ciertos objetivos, ahora cuando comience
136 el año escolar tenemos que hacerle una modificación
- 137 **Moderador:** y quien hace esa revisión
- Evaluación del PEIC
- 138 **Coord:** entre todos mas que todo el equipo de docentes y directivos y se lo comunicamos a los padres y hablamos con la
139 gente de la comunidad, entre todos
- 140 **Moderador:** y que nos puedes decir de la trascendencia ósea que otras personas se benefician del taller que no sean
141 beneficiarios directos sino por ejemplo los beneficiarios indirectos que son los empleadores las personas que trabajan
142 con ellos en las empresas donde son integrados, donde hay un beneficio ético, moral, hay un cambio actitudinal. Entonces
143 piensas tu que la aplicación de la política aquí en el taller laboral a trascendido y ha tenido logros con los jóvenes que están
144 integrados actualmente a lo largo de la aplicación de la política
- Trascendencia
- 145 **Coord:** si ha trascendido porque nosotros ubicamos a los jóvenes en diferentes empresas, hay que ver si el joven ha tenido
146 buena empatía entre los jóvenes y los trabajadores, que hasta ahora todo a funcionado bien que han habido uno que otro
147 si han habido pero por uno o por dos, no se pierde todo el trabajo que hemos logrado.

Investigación sobre los logros y la trascendencia de la Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo

Recolección de los datos: Entrevista en profundidad número 6.

Criterio operativo: cambio de tema.

Contexto: Licenciada en Educación Especial, coordinadora de la comisión de integración laboral del taller.
Turno mañana. Aula de la estación de artesanía. Participan 2 personas. Fecha: 18/07/2011

CRITERIOS OPERATIVOS	TEXTO DE LA ENTREVISTA
Perfil de egreso	1 Entrevistadora. - Planteamiento guión 2.
Trabajo articulado de todo el equipo: docente y técnico	2 Entrevistada. - Yo creo que si se ha mejorado algo porque como tú decías se tomaba en cuenta era a nivel de instrumento 3 psicométrico, ahorita lo que se hace es que se evalúa más su madurez laboral o sea, cómo está él en relación a su capacitación, 4 cuáles son las condiciones que tiene, sus potencialidades, las habilidades que tienen para poder realizar un trabajo; también 5 tomamos en cuenta la motivación y la necesidad que él tiene de tener un trabajo. Ahorita ya no se utilizan instrumentos 6 psicométricos sino que hacemos las evaluaciones a través del equipo: los docentes que son los que te facilitan la información, 7 "mira éste joven está capacitado o no está capacitado" se dan las observaciones, se dan las evaluaciones que se han hecho 8 durante el año con él, se escucha la evaluación de los terapeutas ocupacionales que también están en el área laboral; ellos 9 también van viendo si el alumno está o no está preparado para cumplir con ese programa de inserción laboral. O sea que en 10 eso si ha cambiado bastante, porque antes si no llenabas los requisitos de acuerdo a una prueba psicométrica no ibas, ahora con
Ley para las personas con discapacidad	11 la aparición de la Ley de las Personas con Discapacidad te dice que no, lo único que se requiere es que tenga una discapacidad; 12 ahora, dentro de ésta discapacidad los profesionales que trabajamos en el área, ven si en verdad tiene o no tiene esa madurez 13 para mantenerse en el puesto de trabajo. Ésto yo digo que es una ventaja que tienen los muchachos del Taller Laboral Dora 14 Burgueño, que nosotras estamos evaluando eso, cosa contraria que pasa con otras personas con discapacidad que no tienen ese 15 seguimiento y van y se integran a un puesto de trabajo y no duran ni tres meses.
Fortaleza de los participantes integrados del TEL-	16 Entrevistadora. - En relación al maestro especialista...(planteamiento guión 2)
Rol del docente; formación universitaria	17 Entrevistada. - Mira el docente tiene que dirigir su trabajo, orientar mejor dicho a nivel pedagógico pero en el área laboral; qué 18 es lo que yo estoy viendo (no en todos los docentes) es que se les olvida que estamos en un taller laboral y es lo que les dije 19 la otra vez; muchas veces porque a la hora de integrar no se les actualiza en cuanto a las políticas y conceptualización en el área 20 laboral, entonces qué está pasando: que llegan aquí pensando que esto es una escuela o que son tareas dirigidas y realmente

Estrategias pedagógicas y formación
laboral

21 nosotros no somos tareas dirigidas ¿qué somos? Somos taller de educación laboral formadores o capacitadores de éste joven
22 para que pueda ir al campo laboral. Entonces yo no te digo que no se dé la parte pedagógica, si se puede dar la parte pedagógica
23 pero siempre relacionándola con los aspectos del área laboral; yo siempre digo por ejemplo: si yo estoy trabajando en el área de
24 carátula ¿acaso no tengo que hacer mediciones? ¿yo no tengo que recortar? ¿yo no tengo que hacer una cantidad de pasos para
25 lograr hacer la carátula? Entonces ¿yo no puedo hacer una planificación pedagógica con las medidas? Las medidas es matemática,
26 entonces ¿por qué tengo que trabajar con material de prescolar? Cuando aquí tenemos bastante material para seguir trabajando
27 el aspecto pedagógico. Si quiero reforzar el área de lectura y escritura lo puedo hacer, pero todo relacionado con los puestos de
28 trabajo. Entonces todavía hay docentes que todavía lo que hacen son tareas dirigidas como lo dijo una vez una de las coordinadoras
29 de la Zona Educativa.

Rol del docente

30 **Entrevistadora.**- En la política de Educación y Trabajo se plantea que el docente es el principal canalizador ¿tú piensas
31 que es así?

32 **Entrevistada.**- ¡Claro! Pero si tú llevas una metodología adecuada al hacer eso, pero si tú estás divorciada de las cuestiones de un
33 docente en un taller laboral entonces se pierde mucho ese objetivo que tú deberías tener.

34 **Entrevistadora.**- Fijate A. en las discusiones de grupo, muchos docentes han planteado que efectivamente se consideran los
35 principales canalizadores de la integración de sus muchachos pero que a nivel interno, aquí en el taller, hay una ruptura entre lo
36 que es el equipo docente y el equipo de integración. Se ha planteado muchas veces que la decisión de integrar al joven o a la
37 joven no sale del equipo docente sino que sale del equipo de integración; que en ocasiones se desconoce o se ignora la opinión
38 del docente y que a veces ni siquiera se convoca. Aún cuando dicen también que últimamente esto está cambiando, que
39 últimamente se está convocando más a los docentes para éstas reuniones, ha sido una situación que ha afectado el trabajo y la
40 motivación de los docentes; eso por una parte, y por otra parte está la inquietud de saber hasta qué punto el hecho de que los
41 muchachos aprendan un oficio específico es importante para que después ellos se desenvuelvan en sus trabajos. Te hago los
42 dos planteamientos pues como especialista o experta en el área, nos interesa saber tu opinión sobre lo expresado por los
43 docentes. Hay una tercera inquietud y es el desconocimiento que tenemos los docentes en cuanto a las demandas de las
44 empresas, es decir, como el perfil que debe tener el joven para un cargo específico.

Algunos docentes no tienen el compromiso de integrar

45 **Entrevistada.**- Fijate tú: lo que tú me acabas de decir (no todos pero muchos) no tienen el interés, no tienen el compromiso de
46 integrar; que yo me acuerde yo siempre voy a los salones y pido cuando comenzamos el año escolar o cuando se va a integrar
47 a una persona, siempre el docente me dice a mí "mira éste alumno se va a integrar" y eso es lo que yo tomo, yo no puedo ir a
48 dedo a integrar a un joven a menos que el docente me lo haya dicho. Cuando una empresa me pide a un joven yo voy por todas
49 las estaciones preguntándole a los maestros, creo que lo he hecho contigo, tú misma me has planteado "mira éste y éste
50 joven están listos para integrarse y entonces yo a esos jóvenes los incluyo en mi lista ¿qué hago yo? Con esa lista voy al campo
51 laboral y yo planteo los perfiles de los alumnos a ver si la empresa quiere o no quiere. Y hasta ahorita gracias a Dios no los han
52 aceptado todos; ahorita yo tengo desde que la dirección me dijo "encárgate de los procesos de integración" sobre todo porque
53 tengo los contactos en las empresas paso por las áreas y si no el docente me dice y yo los anoto en mi lista; yo siempre me guío
54 por lo que dice el docente en primera instancia. Ahora en relación a que si la capacitación laboral que nosotros le hacemos
55 aquí les sirve en el campo laboral, bueno mira yo pienso que si hay muchachos que están integrados y el proceso ha sido
56 exitoso es porque sí les sirve, no es solamente la formación en cierto tipo de oficio lo que importa ¿qué le damos nosotros a
57 ellos: responsabilidad, compromiso, hacer un seguimiento de los pasos en un puesto de trabajo, cuándo debo empezar, cuándo
58 debo terminar. Hasta ahora solamente se ha presentado problema con dos alumnos: uno se integró en una empresa, yo no
59 estuve a cargo de ese seguimiento, no sé que fue lo que pasó con esa integración, se regreso al taller; no tenía la suficiente
60 madurez laboral para estar integrado en un puesto de trabajo. Se le dio todo eso que él necesitaba durante un año y ya se
61 acaba de integrar en otra empresa quizá con un puesto de trabajo más estructurado y el muchacho está funcionando de maravilla,
62 de hecho el viernes estuve allá haciéndole su seguimiento y está perfecto. No tienen nada de quejarse de él, todo lo contrario:
63 me han dicho que está pendiente de su trabajo, lo está haciendo con mucha motivación y eso es lo que te dice si es efectiva o no
64 la integración. ¿Pero quién da esas pautas? El docente. Eso tenemos que reconocerlo.

65 **Entrevistadora.**- En cuanto a esa articulación interna y a la articulación entre la institución, la familia y la comunidad ¿cómo piensas
66 que se está manejando aquí en el Taller Dora Burgueño?

67 **Entrevistada.**- Si hablamos de la Comunidad Educativa como tal, de los padres, pienso que ha sido una relación ganar-ganar entre
68 la institución y los padres, porque una vez que el muchacho se integra el padre es quien se hace responsable de su hijo y ha
69 sido efectivo, porque ya la relación es padre- la empresa- y la institución; entonces sí ha sido efectiva porque si no, no estuvieran
70 los muchachos integrados y por el tiempo que llevan integrados, ni tampoco las empresas estarían satisfechas con la participación

Para la integración me guío por lo que dice el docente

Lo importante es el desarrollo de atributos más que el aprendizaje de una tarea específica

Proceso de seguimiento

La pauta para la integración la da el docente

Articulación familia-escuela-comunidad

71 de los padres en todo este proceso.

Investigación sobre los logros y la trascendencia de la Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo en el Taller de Educación Especial "Dora Burgueño"

Recolección de los datos: Entrevista en profundidad número 7

Criterio operativo: cambio de tema.

Contexto: TEL "Dora Burgueño". Oficina de secretaría. Participan 2 personas. Fecha: 24-06-2011

Criterios operativos

Texto de la Entrevista

1 **Entrevistadora:** Buenos días mi nombre es Patria Infante, yo soy la investigadora del trabajo de tesis "Pertinencia,
2 logros y trascendencias de la política de educación y trabajo en el Taller de educación laborar Dora Burgueño",
3 vamos a entrevistar a una mama de una joven que es participante del Taller de educación laborar Dora Burgueño
4 y que ha tenido experiencia laboral, a continuación el testimonio de la señora Danis: Danis, ¿que nos puedes decir
5 en relación a como es el proceso de integración en el Taller de educación laboral Dora Burgueño?

6 **Madre:** En el proceso de integración me he dado cuenta a través del tiempo que mi hija ha estado acá estudiando
7 acá en el Taller laborar Dora Burgueño que a través de la practica que ellos aquí realizan, practicas de trabajo que
8 realizan acá en el taller, realizan un aprendizaje guiado por los profesores en encuadernación y en otras áreas
9 como artesanía que es en donde esta mi hija; ahí le hacen su trabajo de práctica, le enseñan como tiene que
10 trabajar con respecto a lo que realizan en esa área y también le dan normas, como tiene que comportarse como
11 trabajador, las normas que se dan en el aula escolar de las normas del trabajo, como tiene que trabajar, que
12 normas tiene que tener ella para llegar a un trabajo temprano, no faltar, si va al medico traer una constancia
13 de que fue a un medico o a otro sitio que ella haya ido y bueno su horario, como comportarse en su trabajo,
14 el compañerismo; me he dado cuenta de que mas que todo eso es lo que realizan.

Competencias instrumentales
y sociales

15 **Entrevistadora:** ¿Cuántos años tiene tu hija aquí en el taller?

Continuidad en el proceso educativo

16 **Madre:** Bueno mi hija esta aquí desde que tenía 15 años, apenas los cumplió al tiempo yo la puse acá y como
17 15 años y medio tenía cuando la coloqué acá en el taller.

18 **Entrevistadora:** ¿Ella provenía de un instituto de educación especial?

19 **Madre:** Si, ella estaba en Avepane, estuvo en Avepane cumpliendo allí su aprendizaje, su desarrollo y
20 aprendizaje, y luego cuando cumplió sus 15 años pasó a los talleres y la coloqué aquí.

21 **Entrevistadora:** ¿Desde qué edad está ella en educación especial?

22 **Madre:** Desde los 7 años, porque cuando ella nació tuvo su problema al año de haber nacido, un problema de una
23 infección de orina, una infección muy fuerte y de allí comenzaron las convulsiones y convulsiones hasta los 12
24 años, y a través de esto, a través de fiebre más que todo porque se manifestaba era con fiebre.

25 **Entrevistadora:** Okey, entonces ella cumplió todo su proceso escolar en el instituto de educación especial y
26 después vino al Taller laboral Dora Burgueño.

27 **Madre:** Si, ella estuvo en un I.E.E en Guaremas y luego cuando yo me mudé para acá para Caracas la puse en
28 Avepane, ahí continuó sus estudios cuando ya tenía como 10 añitos y luego cuando ya culminó en el Avepane
29 comenzó acá en el Taller laboral Dora Burgueño.

30 **Entrevistadora:** ¿Te sientes que hay continuidad entre lo que hacen los muchachos en los institutos de educación
31 especial con lo que se hace en el taller de educación laboral, o sea, hay relación entre lo que es un instituto y un
32 taller?

Continuidad en lo pedagógico

33 **Madre:** Hay relación más que todo con respecto al aprendizaje, que continúa con su aprendizaje de lengua,
34 matemática, con su refuerzo pedagógico.

- 35 **Entrevistadora:** Además de la formación laboral.
- Competencias laborales sólo en el taller 36 **Madre:** Claro, ya ahí comienza la formación laboral en el área donde le corresponda a ella estudiar; ella comenzó
37 en la Estación 2 y después fueron cambiando las diferentes estaciones y ahora esta en Artesanía.
- 38 **Entrevistadora:** ¿Cuánto tiempo tiene Suyein en el taller?
- Permanencia prolongada en el taller 39 **Madre:** Ya tiene como 15 años.
- 40 **Entrevistadora:** ¿Y por que Suyein no ha salido a trabajar? ¿Tu sabes?
- La joven no ha salido a trabajar porque exigen que la ligen 41 **Madre:** Ella ya podría haber ido a trabajar, pero me piden que tengo que ligarla, si no la ligo no puede salir a
42 trabajar.
- 43 **Entrevistadora:** ¿Y eso es una exigencia legal?
- 44 **Madre:** No, para mi no es una exigencia legal porque eso es en el taller que tienen esa norma, ellos dicen que las
45 niñas tienen que ligarse para poder salir a trabajar.
- 46 **Entrevistadora:** ¿Y cual es la justificación que ellos dan para ese requerimiento?
- 47 **Madre:** Ellos dan una justificación de que la joven tiene que ser ligada en Plafam o en otro medico para salir a
48 trabajar porque si no esta ligada no salen a trabajar, y entonces bueno yo he hablado en otras partes y parece que
49 no exigen esas cosas, pero aquí si, y no se que medidas tienen ellos, será para cuidar a las muchachas para tener
50 mas que todo el cuidado de la parte emocional de ellas cuando salen al trabajo porque son fáciles de engañar
51 por otras personas, por ejemplo el masculino, en el medio donde se envuelven.
- Explicación de la exigencia de la ligadura de la joven

52 **Entrevistadora:** O sea, ¿tu consideras que hasta cierto punto esta justificada esa exigencia?

53 **Madre:** Si, hasta cierto punto, pero hay personas, amigas mías inclusive, profesoras amigas mías, me han dicho
54 que no es bueno que la ligara, que hay que pensar en ellas, que si yo me muero o queda sola en la vida ¿quien
55 de ella se va a ocupar? A menos que tenga un hijo, me han dicho así pues, que a menos que tenga un hijo,
56 que es alguien por quien luchar y que es alguien que las cuide después que ellas ya llegan a adultas.

57 **Entrevistadora:** Danis una pregunta, ¿tu piensas que el proceso que se da en el taller es un proceso integral? ¿tu
58 sientes que tu hija ha sido formada en el ámbito laboral, en el ámbito emocional, que ha recibido todo ese apoyo
59 y esa formación integral?

60 **Madre:** En el ámbito laboral si, en la parte emocional no, porque me he dado cuenta que no hay un acuerdo entre
61 las personas que trabajan en este taller, que tengan todos un consenso, para trabajar con el muchacho, para
62 hablar con el muchacho, porque todos no tienen la misma preparación, y todos no se dirigen a los muchachos
63 como debería de ser, si les afecta la manera en como las personas le hablan les afecta la parte emocional, a
64 veces son como maltratados en la parte verbal, porque todos no tienen la misma preparación y al no tener la
65 misma preparación el docente o auxiliares que estén allí, no tienen el mismo lenguaje, sobre todo el lenguaje
66 que es tan importante para tratar a estas personas, porque estas personas primero merecen un respeto y una
67 consideración, y hay que hablarles de manera como adultos pero también con mucho respeto, porque a veces si
68 uno les alza la voz sin querer o les grita o alguna alteración ellos mismos "dicen no me grites, baja la voz,
69 háblame bien", ellos mismos te dicen como quieren ser tratados.

70 **Entrevistadora:** ¿Cómo piensas tu que es la articulación del taller con la familia? ¿Cómo piensas tu que es esa
71 relación?. La articulación del taller con la familia ¿Cómo es?

72 **Madre:** Yo pienso que debería haber un acercamiento, aunque si se ha hecho pero no se ha logrado plenamente
73 porque los representantes en realidad a veces no vienen, no venimos acá al taller, pienso que deberían de haber

Hace falta talleres para orientar a los padres

74 otros tipos de manejo, otros tipos de inquietudes para que estas personas se acerquen más al taller, como por
75 ejemplo yo digo que también sería bueno hacer talleres para los representantes de como tratar a sus hijos
76 en diferentes actividades, por ejemplo con diferentes maneras, que el muchacho exija un buen comportamiento
77 a la vez en el hogar, como en el taller; es importante darles una colaboración a las personas que a veces no saben
78 como tratar a sus hijos en su casa y a veces quizás ellos lo manejan diferente porque no tienen conocimientos.

79 **Entrevistadora:** ¿Pero tu no piensas también que queda de parte de los padres? Porque ¿Qué pasa? O sea,
80 muchas veces, y te voy a hablar como maestra de aquí del taller, se convoca a reuniones, actividades, se piden
81 colaboraciones y uno se da cuenta de que son muy pocos los padres que responden a esos llamados y casi
82 siempre son los mismos, entonces claro uno como docente también llega un momento en que dice "cónchale
83 pero para que yo voy a seguir llamando, para que me voy a seguir complicando si ya tengo tantos años
84 convocando a este papa y no asiste, ¿tu no crees que también los papas deberían tener un poco mas de
85 conciencia sobre su responsabilidad como padres, como principal veedor del bienestar de sus hijos? ¿y no dejarle
86 toda la responsabilidad al taller?

Padres no responden a los llamados del taller

El taller debe buscar otras estrategias para involucrar a los padres

87 **Madre:** Si, si es verdad, yo pienso que si, es verdad, ellos no asisten a las reuniones que uno aquí convoca en el
88 taller, y si convocan diferentes reuniones de diferentes tipos, a veces no forman parte de su interés, pero yo
89 creo que debe haber otra manera, hay que buscar otras estrategias, otros temas, de repente, que a ellos les
90 llame mas la atención, como que los involucre mas con el hogar.

91 **Entrevistadora:** ¿Y que piensas tu, como has visto tu que es la articulación del taller con la comunidad, porque
91 sabes que en la política de educación y trabajo se establece, y en líneas generales ahorita toda la política
93 educativa, establece que debe haber una articulación entre la familia, la escuela y la comunidad; ¿Cómo sientes
94 tu que es esa articulación con la comunidad del taller?

Articulación familia-escuela

95 **Madre:** Bueno, no se da plenamente, o sea, de parte del taller si se da, porque se convoca y se invita a los
96 representantes, pero es el representante que no se dirige al taller, no hay ese interés, ese comportamiento

97 como emocional de saber que hacer con su hijo, que otras estrategias buscar para tratar con su hijo, e inclusive
98 con los docentes, no hay esa correlación.

99 **Entrevistadora:** ¿Y por que crees tu que pasa eso? Como mamá, ¿Qué crees tú que esta pasando ahí?

100 **Madre:** Bueno yo pienso que es por lo mismo, el representante no tiene suficiente conocimiento, yo creo que
101 hay que explicarle a los padres primeramente, cuando al joven lo inscriben en el colegio, al papa darle como
102 pautas de interés para que el hijo venga, para que el representante se acerque mas al taller, yo pienso que es
103 importante en el primer momento para mi, no se, pienso, desde el primer momento que al papa cuando inscriba
104 al hijo en el taller darle unas estrategias o también como unas ordenanzas, que es lo que aquí se hace, en el
105 taller, que ellas se sientan comprometidas, darles una hoja para que se comprometan: "mira, yo me comprometo
106 aquí a asistir a las reuniones que ustedes me llamen para la parte emocional de mi hijo o su comportamiento,
107 la parte emocional, la parte afectiva, la parte conductual, la parte física, la parte moral", todas esas partes hay que
108 atascarlas desde el primer momento desde que se inscriba al hijo en el taller, para que el papa tenga conocimiento
109 de que es lo que hacemos acá en el taller, explicarles todo lo que aquí hacemos en el taller, con respecto al
110 aprendizaje y al desarrollo personal de su hijo, y emocional, porque es importante que el papa desde el primer
111 momento tenga este conocimiento, y también, otra inquietud que yo tengo, que al papa también es importante
112 informarle que, y pedirle, pero no de favor sino exigirle que a su hijo le haga exámenes neurológicos y
113 psicológicos antes de entrar al taller, de manera que uno tenga el conocimiento de realmente que problema
114 tiene su hijo, porque a veces llegan al taller y no sabemos que problema tiene su hijo, que problemas
115 conductual, emocional, verbal, si tiene problemas de lenguaje, cosas por el estilo, ahí debe haber unas
116 normativas, que es súper importante para mi, porque aquí a veces es puro hablar, hablar con el representante y
117 no se llega realmente a lo que se tiene que trabajar con el muchacho y también explicarle al papa que tipo de
118 retardo tiene su hijo, por que su hijo le resulto eso, a veces hay padres que no les han explicado bien, ni siquiera
119 un medico le ha explicado que tipo de retardo tiene su hijo, si es un retardo mental leve, moderado, y el papa
120 no sabe si realmente su hijo es capaz de alcanzar muchas metas, a veces hay padres que tienen a sus hijos y dicen
121 "ay no ese no va a salir adelante, no va a poder", siempre esta con la negatividad de que su hijo va a salir adelante,
122 que tiene también sus metas en la vida, y tiene su norte pues, de llegar a un sitio específico y de luchar por eso,

Darle al padre pautas de interés

Compromiso del padre

Informar al padre sobre la condición de su hijo

Padres subestiman a sus hijos.

- 123 hay veces que el papa mismo admira que su hijo realmente tenga esas ganancias en la vida, que lo haya
124 aprendido aquí en el taller.
- 125 **Entrevistadora:** A ver Danis, ¿tu conoces las nuevas leyes, sabes algo de la nueva ley para educación especial, la
126 nueva ley de educación, la ley de la persona con discapacidad, las has leído, las conoces?
- 127 **Madre:** ¿Lo que se esta trabajando de las leyes de las nuevas modalidades?
- 128 **Entrevistadora:** No, la ley de educación que salió en el 2009 y la ley para la persona con discapacidad del 2010.
- 129 **Madre:** Si, he oído acerca de eso, de la ley de discapacidad, que ellos tienen mas oportunidades en otros
130 aspectos, como por ejemplo le dan un carnet, que tienen que ir a un hospital y lo revisa un medico, y el medico
131 le firma un certificado, que ellos lo certifican, van al doctor y luego de allí van al Conac, y entonces allí le dan su
132 carnet y en el carnet refleja que es una persona con discapacidad y entonces a ellos esto les sirve para por
133 ejemplo si van a un sitio, que tengan una incapacidad que exijan pues, por ejemplo para hacer una carrera,
134 estar en un autobús, en metro, en una buseta, ellos tienen que enseñar su carnet para que el pago sea mínimo,
135 le exoneren el pago o que sea mínimo.
- 136 **Entrevistadora:** ¿Tu sientes que esas leyes vinieron a favorecer a las personas con discapacidad, que ahora están
137 mas protegidos que antes?
- 138 **Madre:** Si, yo pienso que si, que fue una gran idea que esto se diera, que esto se diera a cabo pues y que ninguna
139 persona se había ocupado de esto, aquí han pasado muchos gobiernos, y ningún ente gubernamental había
140 pensado en esto, y me parece que es una gran idea porque a ellos les hacia falta que tuvieran algo que los
141 amparara, una ley que los ampare.
- 142 **Entrevistadora:** ¿El taller a dado algún tipo de orientación, a convocado a algún curso, taller, para que los padres
143 conozcan estas nuevas leyes Danis?

Marco legal- beneficios
sociales
para las personas con
discapacidad

Marco legal-nueva Ley para
las Personas con Discapacidad

Deber del taller de orientar a
padres sobre nuevas leyes al

momento de la inscripción

144 **Madre:** No, yo pienso que no, que el taller no ha dado esa información a los representantes.

145 **Entrevistadora:** ¿Y tu piensas que es importante, que debería haberlo hecho?

Talleres para informar a
padres sobre nuevas leyes

146 **Madre:** Claro, desde el principio, por eso es que te digo, desde el principio que el muchacho se inscribe al papa
147 hay que darle toda la información posible, toda la información posible en el momento de inscripción; y si aun
148 tiene años el muchacho aquí inscrito y no saben eso los papas seria bueno hacer un taller, un curso, para que los
149 padre sepan eso de las nuevas leyes que hay que amparen a sus hijos, de la ley de discapacidad y otras cosas que
150 son importantes que ellos desconocen.

151 **Entrevistadora:** Danis ¿tu como mama piensas que el taller ha tenido logros en lo que se refiere a la integración
152 de los jóvenes con discapacidad? ¿tu que sabes de eso? ¿estas informada de los logros del taller, sabes del proceso
153 de integración, conoces cuales han sido los resultados?

No sé de logros pero sí he
visto a los jóvenes trabajando

154 **Madre:** Bueno, si he oído algo de la integración de los jóvenes, pero realmente no se los resultados, he visto que
155 jóvenes que si trabajan, es mas, me los he conseguido en los sitios de trabajo, cuando yo he ido, he visitado
156 farmacias, si he conseguido ahí trabajando a los jóvenes, en farmacias Locatel y, mas que todo en farmacias
157 Locatel es que los he visto trabajando, pero realmente logros así no se.

158 **Entrevistadora:** Y en cuanto a la trascendencia, ¿tu piensas que el taller ha tenido trascendencia? Trascendencia es
159 beneficiar mas allá de lo que es nuestra población, o sea, nosotros trabajamos con jóvenes especiales ¿verdad?
160 pero la trascendencia son logros que van mas allá, por ejemplo en las empresas donde ellos están trabajando,
161 las persona que de alguna u otra manera no habían tenido contacto con personas especiales y ahora lo tienen y han
162 cambiado su actitud; tu sientes que en ese sentido puede decirse que el taller ha tenido trascendencia?

Trascendencia

163 **Madre:** Si, yo pienso que si, que se ha hecho conocer, que antes no se conocía el taller realmente y ahora si se
164 conoce el taller como un instituto especial para los jóvenes con discapacidad.

165 **Entrevistadora:** ¿Tu piensas que tu hija quiere ir a trabajar?

166 **Madre:** Si, ella quiere ir a trabajar.

167 **Entrevistadora:** ¿Y la normativa que le pone el taller se ha convertido en una limitante para eso?

Limitaciones impuestas por el taller para la integración laboral de las participantes.

168 **Madre:** Si, porque a mi se me ha hecho difícil conseguir eso para que me la ligen pues, yo hace años fui a Plafam
169 y no me la ligaron, yo fui hace años a Plafam y lo pedí y me la revisaron los médicos, psicólogos, todas las personas
170 y no me la ligaron.

171 **Entrevistadora:** ¿Por qué no la ligaron?

172 **Madre:** Porque ellos decían que no, que como físicamente ella se le ve que no es una persona con un problema,
173 no tiene ninguna deformación latente pues en su cara, en su forma de caminar, no tiene ninguna limitación motriz
174 entonces me dijeron que no, que no era necesario ligarla, se le veía en la cara que no, que era muy bonita y que no
175 la iban a ligar.

Sustento ético-moral de la limitación

176 **Entrevistadora:** ¿Tu como mama sientes que los docentes, que el personal en general del taller de educación laboral
177 orienta a los padres en relación a áreas tan importantes como es su desarrollo sexual, su integración laboral, o sea,
178 tu sientes que el taller, como institución, a brindado ese apoyo y esa orientación a los padres?

179 **Madre:** No, yo siento que no, yo creo que debería de ser una orientación a los padres, decirles que realmente
180 que es lo que se va a conseguir con ellos, a la larga que estén aquí en el taller, que ganancias van a perseguir ellos,
181 que van a tener, que cosas positivas ellos pueden lograr aquí en el taller, a través de su enseñanza aquí en el
182 taller, que pueden ellos percibir pues, si encontrar un trabajo, algo que sea bueno para ellos, hasta inclusive que les
183 sirva para su futuro.

Información a los padres sobre los objetivos del taller

184 **Entrevistadora:** ¿Tu que le recomendarías al taller, si te dijeran "a ver mama, dinos que debemos hacer para
185 mejorar", que le dirías tu al taller?

186 **Madre:** Bueno yo diría que, a los papas primeramente hablarles claramente acerca de la problemática que tiene su
187 hijo, acerca de que si tiene retardo mental leve, explicarles pues que tipo de retardo tiene su hijo y explicarle,
188 entonces claro, el papa se va a ver abierto de decir como fue el problema que el contrajo, si fue cuando el nació,
189 si fue durante o después del nacimiento, entonces, a través de información que el taller tenga, de la información
190 de exámenes neurológicos, psicológicos, psiquiátricos si tiene a nivel psiquiátrico y psicológico, explicarle a su
191 papa pues o a su representante "mira tu hijo tiene esto, y tu hijo puede alcanzar tales y tales metas, y si no las
192 alcanza por que no las puede alcanzar, y decirle si las alcanza lentamente por su problema de discapacidad, de
193 repente es una persona que las puede alcanzar, porque hay personas que realmente cuando entran aquí, con su
194 desarrollo en diferentes áreas del taller el muchacho obtiene un desarrollo mayor de lo que ha alcanzado, y cuando
195 llego al taller, tiene un mejor desarrollo, una mejor capacidad, para el involucrarse en el área emocional, en el
196 ambiente que lo rodea, sobre todo en el ambiente que lo rodea que puede ser su familia, su parte escolar, y la
197 comunidad donde el se desenvuelve, donde el vive, y bueno pienso que si, que eso es importantísimo, que el
198 papa tenga conocimiento de todas esas cosas y ayudar al padre a ser mejor papa, porque a veces hay papas que
199 realmente a sus hijos a veces lo tratan mal, y es porque tienen desconocimiento, o también por nervios de los
200 mismos padres que su hijo no es igual a los otros hijos, no se desarrolla igual que los demás porque tiene una
201 discapacidad y el papa no sabe como atender a ese muchacho, como explicarle algo que el quiera hacer, no sabe
202 como explicárselo entonces, claro, eso tiene que ser con pasos, como aquí lo hacemos con pasos, se hace con pasos
203 en el taller, entonces el papa no tiene ese conocimiento de con que pasos se debe dirigir al muchacho.

Informar al padre sobre la
condición de su hijo y metas
del taller

Competencias que adquiere
en el taller

Orientar a los padres sobre las
fortalezas de su hijo

204 **Entrevistadora:** Muchísimas gracias.

Investigación sobre los logros y la trascendencia de la Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo en el TEL Dora Burgueño

Recolección de los datos: Grupo de discusión número 1.

Criterio operativo: cambio de tema y/o participante.

Contexto: 1er grupo de discusión con docentes e instructores. Turno mañana. Aula estación de encuadernación rápida. Participan 10 personas. Fecha: 23-05-2011

CRITERIOS OPERATIVOS

TEXTO DEL GRUPO DE DISCUSIÓN

CRITERIOS OPERATIVOS

1 **Prof 1**-Yo digo que debería haber más preparación para los muchachos en otras actividades, no solamente encuadernación
2 sino otras como por ejemplo la que dio Mairim que me pareció muy buena: la de archivo. Eso nunca lo pusimos en práctica
3 y esa es una muy importante también porque ellos salen a trabajar y los ponen a trabajar en farmacias y es como archivar
4 jabones, cremas y eso es importante que eso aquí uno se los enseñara; también otras actividades como costura, peluquería
5 piñatería y otro tipo de trabajo que se pueden intentar en el área laboral, digo yo, y hay muchas más-.

Nuevos oficios

6 **Prof 2** -Más actualizado, más acorde con la vida real.

Perfil de egreso

7 **Prof 3**-Lo que ustedes están planteando se refiere al oficio específico que nosotros trabajamos-

8 Prof 2-Te voy a explicar: como aquí no hay todo el año trabajo, entonces nos sentimos limitados realmente a las labores que
9 tenemos que hacer como docentes y también limitados en cuanto a muchas cosas de materiales, por lo menos a mí me
10 pasa: yo siento que éste grupo debería hacer otro tipo de actividades, otras cosas, como yo lo plantié en un momento con
11 Ana: si van a salir al área laboral, bueno vamos a llevarlos a empresas, vamos a llevarlos a que conozcan lo que es la
12 vida realmente, y no que vamos a dibujar la figura humana, o sea, hay cosas aquí que son inútiles para mí, que no se
13 justifica que hoy en día todavía se les esté dando a los muchachos-.

14 **Prof 3** -Y dónde está establecido que los docentes deban trabajar esas actividades con los participantes.

15 Prof 2- Cómo que dónde?

16 **Prof e** -Nosotros como docentes realizamos planificaciones, especificamos actividades que realizar; esas actividades y esas
17 planificaciones en qué nos ayudan a determinar? De dónde las tomamos?

Desconocimiento
de la
política

Perfil de egreso	<p>18 Prof 2 -Nada, de algo que no tiene fundamento, o sea, nosotros deberíamos tener como un programa cabeza,</p> <p>19 un programa: saben qué? El objetivos de nosotros es sacar a un muchacho y hacer esto, esto y esto, entonces</p> <p>20 una persona que se encargara de hacernos como un programa a las docentes donde mira: a ti te toca según la edad, de los</p> <p>21 intereses de los muchachos, de la capacidad que cada quien ve, bueno a ti te va a tocar desarrollar éste programa ó</p> <p>22 hacerlo conjuntamente con nosotros, porque el trabajo de nosotros no corresponde a la realidad. Vamos a suponer, a mi</p> <p>23 me pasó, nosotros vamos a sacar a Carla; Carla: claro, hay cosas que yo le he dado y le ha dado la institución, y maestras</p> <p>24 como Mairim en años anteriores, por ejemplo la parte de su comportamiento, su educación sus hábitos pero hasta allí,</p> <p>25 de resto cuando ella se va a enfrentar al mundo laboral no corresponde en nada con lo que es su educación. Creo que</p> <p>26 debemos comenzar desde aquí. Yo lo quise hacer con Ana, te acuerdas Ana? Que nosotras hicimos como un proyecto de</p> <p>27 empresa y no se dió.</p>
Perfil de egreso	<p>28 Prof 3- Miren, con respecto a lo que ustedes están planteando los horarios son normas establecidas en las instituciones que</p> <p>29 tienen que cumplir; que hay muchachos que no lo cumplen eso es otra cosa pero para eso está el docente para inculcarle</p> <p>30 muchacho que hay un horario establecido que él tiene que cumplir; o sea esto es una parte donde tú estás aprendiendo</p> <p>31 como persona para un campo de trabajo: responsabilidad. Y hay muchas cosas también que tú le enseñas aquí, que les</p> <p>32 permite en verdad poder beneficiarse de un campo de trabajo, esa es mi opinión pues. Y con respecto a que claro, a</p> <p>33 veces nosotros colocamos a los muchacho en la actividad que trabajamos con los muchachos pero a veces se nos hace</p> <p>34 difícil cónchale poner varios talleres de diferentes cosas para que los muchachos vayan al campo de trabajo pero hay</p> <p>35 cosas...</p>
Limitaciones del docente en el Proceso de integración	<p>36 Prof 2- A mí me gustaría que no sólo fuera el equipo de integración</p> <p>37 integración sino que, como eso es tan importante para sacar a los muchachos entonces bueno, vamos a empapar a las</p> <p>38 docentes desde las leyes, desde todo lo que hay que hacer como para que esto sea como un trampolín en un futuro de</p> <p>39 sacar y madurar a un muchacho aquí dentro de la institución.</p>
Comunicación formal	<p>40 Prof 4- Eso nunca lo habíamos hablado aquí en el taller.</p>

Marco Legal

	41 Prof 2- Nunca	
	42 Prof 4.- O sea hay que hacer éste tipo de reuniones más seguido.	
Estrategias pedagógicas y formación laboral	43 Prof 1.- Y las leyes de aprendizaje que estén acordes con los muchachos: estrategias de entrenamiento laboral, otras estrategias	
	44 que sí las hay pero hay que trabajarlas, hay que ser más dinámicos.	
Participación del docente en el proceso de integración	45 Prof 3.- Bueno es que hay que integrar más a los muchachos y últimamente las docentes se han integrado más para la	
	46 inserción laboral. Últimamente a las maestras se les ha dado más cabida en la integración de los muchachos...	
	47 Prof 2.- Eso es mentira...	
	48 Prof 3.- Pero ahorita Leo...	
Limitaciones del docente en el Proceso de integración	49 Prof 2- No, eso es mentira lo que está diciendo Pedro; porqué yo he ido? Porque yo soy una piña, pero a mí no me han dicho	
	50 nunca nada; yo fui porque un muchacho de mi salón se iba a incorporar pero del resto todo ha sido por iniciativa mía	Iniciativa del docente
	51 entienden, hasta de los cursos que ha hecho Ana, cómo se llaman Ana los cursos que tú has hecho? Ajá, los de sensibilización.	
	52 Pero más nada, o sea yo no veo aquí articulación.	
	53 Prof 5- Eso es interés del docente también.	
Participación del docente en el proceso de integración	54 Prof 3- Eso iba a decir yo, muchas veces no hay interés del docente...	
	55 Prof 1- Pero tú no puedes generalizar.	
Participación del	56 Prof 4- Lo que pasa es que no somos tomados en cuenta	

docente en el proceso de integración	57 Prof 5.- Yo difiero de eso porque cuando los muchachos de LOCATEL, los que comenzaron aquí en la estación 3-4, este, ellos nos 58 dijeron que fuéramos y fuímos a LOCATEL.
Articulación docente-equipo técnico	59 Prof 2- Okey pero no es ir y ver que se incorporó y más nada, no! Es hacerle hasta el seguimiento nosotros como docentes de 60 los muchachos para empaparnos de lo que realmente hay que hacer. En un momento dado se va Ana y todo queda en el 61 aire...
	62 Prof 1- Que ha pasado...
Desconocimiento de la política	63 Prof 2- Claro que ha pasado!
	64 Prof 4.- y yo me he enterado de cosas de la política más afuera que aquí.
	65 Moderador: existe un proyecto educativo integral comunitario, ese PEIC según lo estipulado en la Cosntitución y en la Ley 66 de Educación debe realizarse entre todo el personal conjuntamente con la comunidad y con los padres; en ese proyecto se 67 deben plasmar todas las inquietudes que como personal, como comunidad, como institución tenemos. Ese proyecto 68 existe, está allí en dirección. Quienes de ustedes participaron en la elaboración de ese proyecto, quiénes lo conocen? 69 quiénes lo han leído y lo manejan? Pues ese es el documento donde debería reflejarse todo lo que ustedes están 70 diciendo y en función de ello deberían ser nuestras planificaciones.
	71 Prof 1.- Ese es el proyecto de Iguaraya?
Limitaciones del docente en el Proceso de integración	72 Mod.- No, eso es la política que estamos evaluando, yo les estoy hablando del PEIC;
	73 Prof 4.- Nada, eso se quedó allí y nunca se discutió.
	74 Prof 2.- Lo que pasa es, y yo vuelvo a lo mismo: tenemos limitaciones; fijate que cuando yo empecé plantié en la dirección el

Cuestionamiento del la metodología

	75	proyecto para sacarlos y no podía sacarlos, a los muchachos. Y yo tenía las tres empresas: la de chocolate, la otra y la otra
	76	y no, no pude sacarlos, entiende?
Limitaciones administrativas	77	Prof 7.- Y ahora menos, según el distrito escolar...
	78	Prof 2.- Y ahora menos exacto, entonces hay limitaciones. Yo a veces quiero hacer cosas y me siento como de manos atadas
	79	porque...
	80	Prof 3.- Y ahora porque no se pueden sacar, quién plantea las limitaciones?
Iniciativa del docente		
Lineamientos administrativos	81	Prof 7.- No, no se pueden sacar no, lo que pasa es que estamos acostumbrados a sacarlos y ya, siempre, siempre has tenido
	82	que sacar una autorización del representante, llevarlo al distrito y ellos tt autorizan a sacar al muchacho; lo que pasa es
	83	que uno nunca lo hace, ahorita me imagino que lo están reforzando, pero siempre se ha hecho así, lo que pasa es que
	84	tienes que hacerlo con antelación.
	85	Prof 3.- Entonces no hay limitaciones, lo que falta es la iniciativa de hacerlo.
	86	Mod.- De ustedes, quién es el más antiguo aquí en el taller?
	87	Prof 5.- Pedro...
	88	Mod.- Profesor, cómo ha sido la implementación de la política de atención educativa integral en cuanto a educación y
Desconocimiento de la política	89	trabajo a los largo de los años aquí en el taller Dora Burgueño?
	90	Prof 3.- Primero empezó Ma. Gabriela con la inserción, después me encargué, yo creo que coloqué como a 10 muchachos y
	91	después como me encargaron de la gerencia entonces comenzó Ana y ella era la que estaba encargada de los muchachos.
	92	Mod. Ya, ahora bien, tú tienes tiempo aquí en la institución, antes de Ma. Gabriela debieron haberse hecho procesos de

93 inserción, si?

94 Prof 3.- como de 7 u 8 años para acá.

95 Mod.- Antes de ello, no se integraron jóvenes?

96 Prof 3.- No; acuerdense que la ley es del 82

SE PLANTEA UNA DISCUSIÓN ENTRE TODOS MUY CONFUSA, DONDE SE EMITEN DIFERENTES IDEAS, ENTONCES INTERVIENE EL MODERADOR:

97 Mod. La política actual es del año 97, antes de ella nos regíamos por la política de 1988 de "Educación para el Trabajo" y

98 previo a ella en los años 70 cuando se establecen las políticas de Estado en cuanto a Educación Especial,

99 se tenía una concepción psicopedagógica del proceso.

100 Prof 3.- Pero antes había una ley con la que tú podías incorporar al muchacho con discapacidad a las empresas

101 creo que es del 92 o del 94, no me acuerdo muy bien.

102 Mod. El Convenio con el INCE es del año 1991, tal vez sea ese al cual usted se refiere...

103 Prof 3.- Claro en ese momento se necesitaba una certificación para poder sacar a los muchachos, pues los talleres no estábamos

104 capacitados para certificar a los alumnos, y antes para tú poder entrar a una empresa tenías que tener un diploma o algún

105 certificado, entonces nosotros buscamos la colaboración del INCE para que ellos certificaran a los muchachos para que

106 pudieran entrar al mercado de trabajo o como yo lo plantié también: por educación de adultos también se podía certificar

107 pero eso nunca se dió.

108 Mod. Pero hay un convenio con el INCE del año 91, que establecía todo lo que usted está planteando!

	109	Prof 3.- Exactamente pero entonces tú ibas a hablar con ellos y el INCE no era sensible para dar la certificación a los muchachos.	
	110	Prof 6.- Si, y después hubo algo con Fe y Alegría, te acuerdas?	
	111	Prof 3.- Si, la educación Radiofónica de Fe y Alegría.	
	112	Mod.- Eso está estipulado también en la política de Educación y Trabajo.	
	113	Prof 3.- Si, pero allí no había una política clara, porque uno hablaba con el INCE, hasta vinieron personas del INCE aquí y nunca	
	114	pudieron certificar a los muchachos para que salieran al campo de trabajo.	
	115	Prof 6.- Dijeron que iban a venir a otras reuniones y se desaparecieron y todo quedó allí.	
	116	Prof 3.- Claro, no había una continuidad de las cosas, porque siempre había el problema de la certificación; pero ahora no hay	
	117	ese problema, ahora no necesitan un diploma certificado para trabajar. Ahora uno lo puede hacer directamente por los	
	118	talleres laborales, por la Ley.	
	119	Mod. Cómo describirían al proceso de inserción laboral que se ha llevado a cabo en la institución?	
Perfil de egreso del TEL y de ingreso a las empresas	120	Prof 3.- Yo pienso que ha sido positiva porque hemos insertado 34 muchachos, no Ana? Entonces ha sido positivo. Nada más	Logros
	121	hemos tenido problemas con 2 muchachos que fueron los que ya regresaron al taller, pero pienso que ha sido positivo.	
	122	Prof 2- Si, yo también pienso que ha sido positivo; de un tiempo para acá el equipo lo ha hecho bien, o sea, lo que yo he	Logros
	123	observado en ellos pues.	
	124	Prof 8.- Bueno si ha sido positivo en cierta medida, pero en otra medida no, y yo le he dicho varias veces a Ana S. que no hemos	
	125	incertado en el oficio como tal; es decir, el oficio que se da aquí es encuadernación y nosotros hemos incertado creo que	
126	a una sola persona en aquella época. Eso es lo único que yo digo, que deberíamos o cambiar de oficio o buscar otras cosas		

127 porque si no hay campo laboral como dice Ana...

128 Prof 2.- Pero es que es lo que estabamos hablando, como no hay una articulaci3n! Sin embargo se ha hecho muy bien y los

129 muchachos han dado la talla, el equipo ha estado en seguimiento...

130 Prof 8.- Pero el oficio no ha sido en realidad importante, date cuenta...

131 Prof 3.- Se ha trabajado la parte s3lo de encuadernaci3n, si, pero no ha sido impedimento para que los muchachos ingresen

132 al campo de trabajo; claro y es un logro para todos los docentes porque se ha cumplido que los muchachos en verdad

133 se han mantenido en el campo de trabajo y hay unos que tienen hasta 7 y 8 a3os en las empresas.

134 Mod.- Fijense, los objetivos de la pol3tica de educaci3n y trabajo van en 2 direcciones: el primer objetivo es mejorar la

135 calidad de vida y el desarrollo como ser humano de las personas con Necesidades Educativas Especiales y por otro lado,

136 lograr una pr3ctica pedag3gica especializada, coherente y articulada que logre la integraci3n socio-laboral de las personas

137 con discapacidad. Ustedes piensan que aqu3 en el TEL "Dora Burgue3o" hemos alcanzado esos objetivos?

138 Prof 2.- No o3 de verdad la pregunta...

Mod. REPITE EL PLANTEAMIENTO

139 Prof 2.- Primero si, que es la calidad de vida de las personas con discapacidad, eso lo han hecho muy bien; el otro es lo que

140 estabamos hablando anteriormente no hay una articulaci3n para el maestro, para el docente sabes? Que deber3amos

141 hacer el programa, como para articular cursos; que nos den como la posibilidad del campo en donde van a estar nuestros

142 muchachos, y entonces nosotras en base a eso, hacer un programa para nosotras, como para cambiar la estructura de lo

143 que nosotros damos en la planificaci3n.

Participaci3n del
docente en el proceso
de integraci3n

Estrategias pedag3gicas
y formaci3n laboral

144 Prof 4.- Como mi proyecto de archivo que no se ha dado todav3a...

145 Prof 2.- Algo así...

146 Mod. Explica tu proyecto M. por favor.

147 Prof 4.- Bueno a raíz de mi tesis, hice como un sondeo del mercado laboral que está ahorita afuera y es el que se les pide a los
148 jóvenes y noté que que no es lo que se da aquí y una de las áreas que consideré es el área de archivo, que es algo que
149 es más posible que los jóvenes hagan afuera que el área de encuadernación; elaboré un manual donde está desglosado
150 como enseñar a los jóvenes todo el proceso del área de archivo, para que ellos tengan otra idea del campo laboral que
151 hay afuera; una de las áreas, prque hay muchísimas áreas que se solicitan afuera en el campo laboral.

152 Mod. Y ese programa no lo ha ejecutado nadie?

153 Prof 4.- No. Ni siquiera yo. Bueno es que el área de archivo se ejecuta diariamente, en todo lo que uno hace. El proyecto como
154 tal no porque...

155 Prof 2.- Profe pero es que caemos en lo mismo: por ejemplo esa parte de archivo ya casi nadie lo hace, ninguna empresa
156 lo utiliza...

157 Prof 4.- Pero archivo es todo...

158 Prof 3.- No, no, pero date cuenta...

159 Prof 7.- Pero cuando tú guardas materiales o medicinas, eso es un archivador...

160 Prof 3.- Claro pero lo que estoy diciendo es que caemos en lo mismo porque si hay un archivador en la empresa, casi no lo
161 utilizan, eso pienso yo.

162 Prof 7.- Archivar es todo en la vida, es ordenar, organizar.

Perfil de
egreso

Perfil de egreso del TEL
e ingreso a empresas

163 Prof 9.- En nuestra estación tenemos todo organizado verdad, las carpetas, todo el material de trabajo que ellos tienen que
164 elaborar diariamente; por ejemplo allí tienen su carpeta, su cuaderno, sus materiales.

165 Mod. Es decir Mar. Que usted piensa que el área de archivo sí es importante en la formación de los jóvenes?

166 Prof 9.- Claro que sí porque si siempre estamos organizados estamos como quien dice programados para que todo el
167 material que vamos a utilizar lo que tenemos es que buscar en el archivo y ya sabemos donde está todo.

168 Mod.- Es decir que archivar tiene que ver, como lo está explicando M.- con la organización de cualquier producto

169 Prof 9.- Importantísimo, y más para nuestros jóvenes que tenemos nosotros que tenerlos encaminados.

170 Prof 7.- En esa parte se estaría trabajando no solo la parte aptitudinal sino también la parte actitudinal: de que ellos
171 tengan disciplina, sepan donde están sus cosas, que hay un espacio para ellos; un espacio de trabajo donde tú tienes tus
172 carpetas, tus libros y ellos van directo allí, entiende?

173 Mod.- Y extrapolando todo ello al campo laboral?

174 Prof 7.- Bueno, imagínate yo pongo como ejemplo los muchachos que están en LOCATEL: ya ellos saben que en éste estante
175 van los champus, aquí en éste estante van las medicinas, primero van las de los dolores de cabeza luego otras, eso es
176 archivar.

177 Mod.- Y en relación al segundo objetivo qué piensan, el relacionado a la práctica pedagógica: se puede mejorar, se han
178 agotado las expectativas, qué piensan ustedes en relación a éste punto?

Desconocimiento
del PEIC

179 Prof 4.- Pienso que los maestros debemos enfocarnos más en el área laboral: hábitos, disciplina, temas relacionados con el
180 área laboral; como dice Leo: ponerles videos donde que ellos vean cosas vivenciales, no lo mismo de siempre sino cambiar

181 las actividades.

182 Prof 7.- Hacer paseos y visitas a las empresas donde ellos vean que es lo que hacen...

183 Prof 2- Hasta ir a las empresas y buscar funciones, ajá por ejemplo: qué podría hacer un muchacho aquí, entonces a las
184 necesidades de cada empresa podríamos hacer como un programita nosotros aquí y cada salón ver: a mí me interesa éste
185 programa, por si existiera la posibilidad de sacar a éstos muchachos de aquí tú te imaginas que ya le demos como una
186 articulación.

187 Mod.- Y el proyecto educativo integral comunitario del TEL?

188 Prof 7.- Ese proyecto se sacó con todos los docentes, incluso recuerdo que G. lo sacó...

SE PLANTEA UNA DISCUSIÓN ENTRE TODOS MUY CONFUSA

Correspondencia
entre política y
PEIC

189 Prof 7.- Yo lo que pienso es, fijate, el proyecto está en dirección y G. lo enseñó y dijo -aquí está- pero pienso yo que es de cada
190 una de nosotras pedirlo en dirección y leerlo, imprimirlo, sacarle copia, equis, lo que pasa es que nunca lo hemos hecho.

191 Mod. Yo me acuerdo que cuando tuvimos ese encuentro para hacer el proyecto, allí se plantearon todas estas inquietudes:
192 Queremos hacer esto, queremos hacer lo otro, es decir eso está allí registrado.

193 Prof 1.- Es que eso debería ser entregado a cada docente.

194 Prof 7.- Entregado y quizás discutirlo

195 Mod. Y es que las planificaciones de cada docente deberían partir de allí.

- 196 Prof 7.- Exacto eso es como el curriculum de cada salón.
- 197 Mod.- Eso es una relación que está establecida, ustedes sienten que aquí en el taller se ha dado hasta ahora; esa articulación?
- 198 Prof 2.- Mis planificaciones no tienen nada que ver, con nada de eso.
- 199 Mod. Profe pero usted lo ha leído?
- 200 Prof 2.- Claro, una vez se discutió.
- 201 Prof 7.- Ya va, ese proyecto se sacó con las ideas que teníamos cada una de nosotras en diferentes oportunidades porque no fue
202 una sola reunión, la cuestión es que se imprimió y nunca se discutió a nivel general en lo que quedó, me explico, no se
203 discutió, quedó allí y ya. O sea como que ver si le falta algo. O si se le quitaría, me explico?
- 204 Mod.- Bueno yo les voy a hacer otro planteamiento: en la política se plantea un enfoque humanista, esto quiere decir que
205 el hombre, es el centro del enfoque; el planteamiento filisófico se fundamenta en la persona. Anteriormente los enfoques
206 se fundamentaban en los métodos, o en el maestro, o en el alumno. La política plantea un enfoque holístico, integral, qué
207 piensan de ello?
- 208 Prof 1.- Yo pienso que debe ser enfocado en familia-escuela y comunidad...
- 209 Mod.- Como está planteado...
- 210 Prof 1.- Como está planteado, o sea familia, escuela y comunidad para formar una sociedad educativa con los alumnos, los padres
211 y todas las personas de la comunidad.
- 212 Mod.- Qué piensan ustedes de la participación de los padres aquí en el taller?

Participación de
los padres

213 Prof 2.- Es practicamente inexistente, nosotros no nos podemos apoyar en ellos para nada

214 Prof 7.- No hay el interés de los padres hacia los jóvenes, hacia sus hijos: en la parte educativa en la parte de colaboración.

215 Prof 1.- Yo piento que eso hay que trabajarlo con los papás, es importante trabajar eso con los padres, llamarlos todo el tiempo

216 aunque sea para sensibilizarlos, pero todo el tiempo, continuamente...

217 Prof 4.- Para que estén actualizados...

218 Prof 1.- Ajá, para qye estén actualizados; porque ellos vienen a una reunión de padres, se pierden otra vez y luego tienes que

219 que fastidiarlos, que más, para darle una continuidad al proceso de integración de la familia al taller.

220 Prof 10.- Claro uno tiene que estar encima de ellos llámándolos diciéndoles, mandándoles circulares o los jóvenes diciéndoles de

221 palabra; y si no fuera por la Escuela para Padres cuando aquí se trabajaba realmente la Escuela para Padres! Que Ana estaba

222 a cargo de eso, era la única manera que pudieramos tener comunicación con los padres; de otra forma de verdad que es

223 imposible.

SILENCIO

224 Mod.- A ver, cuando estuvo la Escuela para Padres, efectivamente hubo participación?

225 Prof 10.- Poca pero la hubo...

Escuela para
padres

226 Mod.- Bueno a veces poca pero otras veces venían un número considerable de padres; ¿no será que fue un espacio que se abrió

227 para que ellos manifestaran también sus inquietudes...?

228 Prof 10.- Claro, yo pienso que también eso era el objetivo de la Escuela para Padres; pero de allí a que ellos se involucren

229 espontáneamente, y que vengan y que pregunten por sus hijos: cómo están, qué necesitan, eso se ha perdido.

	230	Mod. Es decir que antes si pasaba?
	231	Prof 1.- Si pasaba; cuando estaba de directora Miriam Belfort si pasaba, lo hacíamos mucho con la familia: y se invitaba a los padres
	232	a trabajar dentro del aula.
Actividades con los padres	233	Prof 3.- Eso se hacía antes, cuando caía la semana aniversario, yo me acuerdo porque yo era el encargado ese tiempo de los talleres;
	234	claro esa parte es buena: que los padres sepan el trabajo que hacen sus hijos.
	235	Prof 1.- Mira antes cuando estaba la directora MB, aquí hacíamos reuniones con los padres hasta los sábados.
	236	Prof 7.- Bueno, los padres pueden los sábados pero los docentes no podemos los sábados.
Escuela para padres	237	Prof 10.- Claro, pero fíjate mi hijo está en un colegio privado y yo asisto a las jornadas de Escuela para Padres como representante,
	238	ningún docente está allí, sólo los facilitadores, que muchas veces no son ni siquiera docentes sino padres que han hecho ese
	239	aporte como papás para involucrarse y hacerlo posible, lo que es la Escuela para Padres.
	240	Mod. Efectivamente la Escuela para Padres se estuvo llevando a cabo los sábados, y veníamos 2 docentes a trabajarla junto
	241	con los padres.
	242	Prof 10.- Esa eres tú, pero fíjate que aquí, como ya se dijo los docentes no participamos; y porqué no participamos: porque estamos
	243	aquí de lunes a viernes en nuestra jornada y dependiendo, podemos participar un sábado porque no tenemos otros
Motivación del docente	244	compromisos como todos los podemos tener sábados y domingos, nos involucramos, porque también nos involucramos
	245	cuando estamos en las actividades deportivas y a veces ni siquiera los padres participan de las actividades deportivas sino
	246	que mandan a los muchachos y van 2 o 3. Hay padres de padres, entienden? Entonces eso también hay que verlo y bueno,
	247	tomarlos en cuenta.
Actividades con los padres	248	Prof 2.- Es que hay tan poca motivación hacia ellos, tan poco, saben? a ellos hay que hacerles algo y tomarlos en cuenta, que

249 hagamos algo en la institución que ellos realmente se involucren.

250 Prof 1.- Bueno eso es lo que yo estaba diciendo, que se hacían reuniones con los padres, que los padres venían a las estaciones
251 donde estaban sus hijos y aprendían a trabajar lo que sus hijos estaban aprendiendo y estaba toda una mañana, sino media
252 mañana y siempre había una continuidad en el proceso; siempre también se hacía el domingo familiar; y cuando por
253 ejemplo había la semana aniversario, bueno a los padres los tomabamos en cuenta y durante esa semana venían a estar
254 con nosotros: hacíamos comidas, comíamos con ellos y hacíamos todo el trabajo con ellos. Una vez hicieron unas agendas ¿te
255 acuerdas? Fueron los padres que nos hicieron una agendas a los maestros, escondidos de nosotros.

256 Prof 7.- Normalmente al iniciar el año escolar, deberíamos o el deber ser es hacer una reunión por estación, y más cuando hay
257 cambios de jóvenes, no? Donde le enseñen al papá qué es lo que va a hacer su muchacho dentro de esa estación.

258 Prof 2.- Mira yo voy a decir algo: yo siento que aquí pasa algo: aquí no hay motivación para los padres; yo conozco varios colegios,
259 por ejemplo donde está mi hermana, y ella me dice que eso se la pasa full de padres, que son los padres los que mueven el
260 colegio, o sea hay un interés; Ella (señala a una maestra) dice que el Santa Rosa de Lima también es así; entonces algo pasa
261 también aquí.

262 Mod.- Bien, en la Política y en la Ley de Educación se establece la articulación entre la familia, la escuela y la comunidad para
263 lograr un adecuado proceso de formación e integración social; piensan ustedes que en taller se ha fomentado esa articulación?

SILENCIO

264 Prof 1.- Se ha fomentado pero muy poca.

Articulación familia-
escuela-comunidad

265 Prof 2.- Es que es muy difícil, y uno lo ve en todas partes, por ejemplo, quién va a una reunión de condominio; o sea hay que hacer
266 actividades donde el padre de verdad se responsabilice y se entusiasme para hacer una actividad.

267 Prof 10.- Mira algo tan sencillo como el inicio del año escolar, cuando los padres y representantes asisten a una primera reunión,

268 en todas las instituciones la hacen ,así como la hacen al final de año en las asambleas para los famosos aumentos de matrícula
269 son las únicas ocasiones del año donde de repente pueden asistir en masa, por decirlo de alguna manera; bueno esa reunión
270 es tan fundamental que yo solamente desde que estoy aquí una vez la he hecho, y eso promovido por uno mismo porque
271 bueno es verdad, uno mismo se hace responsables de llamar a sus padres, pero de verdad que no es como debería ser pues.
272 De repente debería haber una supervisión de eso, de que todos los años vienen los papás y tú te presentas: mire yo soy la
273 maestra tal, yo soy fulanita, yo me llamo así...

274 Prof 4.- Aquí hay papás que uno ni siquiera conoce...

275 Prof 10.- y ni siquiera saben si tú eres la docente de sus hijo...

276 Prof 4.- aja, aja!

277 Prof 10.- Ni saben cuánto tiempo de servicio tienes tú aquí, creen que tú eres recién llegada o eres nueva!

278 Prof 3.- Yo siento que en la institución si se ha hecho para integrar a los padres, ustedes mismos como docentes yo las he visto
279 que cuando finaliza el año escolar ustedes los llaman a los padres para entregarles las carpetas de sus hijos y
280 los padres no vienen, verdad?

contradicción

281 Prof 2.- No es lo mismo Pedro!

282 Prof 3.- Bueno pero si es lo mismo; yo pienso que si ustedes como docentes o nosotros como docentes y la institución sí ha hecho
283 cosas para integrar a los padres, lo que pasa es que los padres no se han integrado...

REFLEXIÓN

284 Prof 2- Pero allí estamos fallando nosotros...

285 Prof 7.- Hay falta de compromiso de los padres

	286	Prof 2.- Aquí estamos fallando como institución, como docentes, que no incentivamos a los padres para venir, entienden?
	287	Prof 4.- Es falla de nosotros!
REFLEXIÓN	288	Prof 2.- Falla de nosotros, de la institución, de todos, de todos.
	289	Prof 7.- Yo digo que es de parte y parte, no es nada más parte del docente;
	290	Prof 5.- Yo digo que es principalmente el padre...
	291	Prof 7.- Exactamente...
Articulación familia- escuela-comunidad	292	Prof 5.- Porque si yo tengo a mi hijo en un taller, coño el interés es mio pana, ese que está ahí es mi hijo, yo siempre llamo, a Patria
	293	le consta, o sea es tener el compromiso de que los muchachos estén articulados con la familia: nosotros como docentes.
	294	Prof 3.- Hay docentes que si están articulados con los papás...
	295	Prof 7.- Pero no los papás con los docentes porque fijate yo pongo como ejemplo la semana aniversario: es insólito que tú mandes
	296	a tu muchacho a varias actividades y lo mandes sólo, sin desayuno, o sea como que no te importa; o sea no me importa, ya él
	297	es adulto, yo lo mando para allá y ya no me intereso por nada, me explico: no hay compromiso por parte de los papás, no hay
	298	responsabilidad y falta de compromiso de los papás del proceso educativo de sus hijos porque se supone que si tú le estás
Participación de los padres	299	enseñando algo aquí dentro de la institución por lo menos tiene que colaborar en materiales, por lo menos lo más básico:
	300	colores, lápices, cuadernos donde tu muchacho pueda aprender algo dentro de la institución y la mínima cuota que puedas
	301	dar una vez al año que no la dan jamás y nunca, o sea, cómo tú esperas darle una buena educación a los muchachos si no tiene
	302	colaboración de los padres, quizás económicamente también no? Aunque eso no es obligado lo de la cuota pero ayuda para
	303	la educación de tus hijos.
	304	Prof 8.- El material aquí nunca lo dan.

305 Prof 9.- Y si uno tiene material puede trabajar verdad.

306 Prof 7.- Y es a los papás a quien se los pides, pero iguaito no te lo dan

307 Mod.- Qué impresión tienen ustedes sobre la repercusión que ha tenido la política desarrollada en el taller? cuando
308 hablamos de repercusión hablamos de la manera cómo ha trascendido a nosotros, a los jóvenes o participantes, a los padres,
309 es decir de qué manera ha llegado más allá. Ustedes piensan que ha trascendido nuestra población inmediata y a llegado más
310 allá? Que ha habido otros beneficiarios? Que se han alcanzado otros logros que nosotros aún no hemos podido palpar y
311 evaluar?

312 Prof 1.- Yo pienso que si, por la integración de los jóvenes en el campo laboral

313 Mod.- Si, ellos efectivamente son beneficiarios, ese es nuestro primer objetivo y en cierta medida se ha logrado;
314 pero la trascendencia es ir más allá? ha habido otros beneficiarios? se han alcanzado otros logros que nosotros aún no hemos
315 podido palpar y evaluar?

316 Prof 1.- No, no tenemos otras cosas porque hemos querido que si la institución mejore, que tenga otra infraestructura ya que
317 también eso es importante, esa es una de las cosas más importantes que no se ha logrado, y nosotros también, la preparación
318 de nosotros también es importante...

319 Mod.- No se ha dado?

Formación docente

320 Prof 1.- No, sí se ha dado porque nos hemos preparado más, pero claro lo que hay que buscar es eso: incentivar al docente para
321 que se prepare más, a los instructores...

SE PLANTEA UNA DISCUSIÓN ENTRE TODOS MUY CONFUSA

322 Mod.- Qué piensan sobre las reuniones de éste tipo, sobre los grupos de discusión

323 Prof 2.- Yo pienso que aquí no nos hemos actualizado nada,pienso que hay que darle más importancia a la preparación de los
 324 docentes.

325 Prof 1.- Si como charlas o círculos de estudio para el personal docente y pienso que deben ser en la semana de aniversario:
 326 dictarnos cursos al principio del año en octubre o al final en julio...

327 Prof 2.- Cada 2 meses un taller para nosotros, para prepararnos. Ana Sottolano ha planteado varios y no se ha dado ninguno.

Iniciativa del docente (falta de) 328 Prof 1.- Si lo hacíamos antes, inclusive para los padres, es importante para los padres, para los docentes, para los muchachos, para todos

329 Prof 7.- Es que no hay compromiso de parte de los docentes, cuántas personas no han planteado el caso de hacer un taller
 330 durante la semana aniversario? Y pasan la encuesta y es la que menos votos tiene porque la gente: que qué fastidio, que pa'lla
 331 que pa' cá; es falta de compromiso de los docentes.

332 Prof 9.- A veces las actividades son más allá del horario verdad? Entonces uno tiene sus cosas, tú me entiendes verdad?

Iniciativa del docente 333 Prof 7.- No, es que la idea es que la actividad sea dentro del horario de trabajo.

334 Prof 3.-Lo que ustedes están planteando es lo correcto, pero cuando llega el momento de hacer el curso la mayoría dice -coño
 335 que ladilla- es mentira o es verdad?

SE PLANTEA UNA DISCUSIÓN ENTRE TODOS MUY CONFUSA

336 Prof 2.- Yo hace tiempo que vengo diciendo de un curso en comunicación y a mi no me han parado!

CONTINÚA LA DISCUSIÓN Y NO SE ENTIENDE A LOS DIFERENTES INTERLOCUTORES.

Comunicación
formal

	337	Mod.- Orden, orden! (en tono jocoso)
	338	Prof 5.- Antes en la Semana Aniversario eran 2 días para el docente, uno que era el paseo y el otro que era para un taller... CONTINÚA LA DISCUSIÓN.
Motivación del docente	339	Prof 2.- Yo lo plantié para ésta Semana Aniversario y me dijeron que si yo me estaba burlando de la gente; yo estoy segura de que
	340	nos mandan en un mes para un curso y todas le echamos pichón!
	341	Siiii (GENERAL)
	371	Prof 7.- Mientras esté en el horario del docente; fuera del horario yo particularmente no puedo.
Aspectos administrativos	372	Prof 1.- Claro!
	373	Prof 2.- Y otra cosa: no se puede suspender actividades por nada
	374	Prof 9.- Bueno, es una cuestión de prioridades!
	375	Prof 7.- Perdóname, la formación del docente se supone que tiene que ser dentro del horario; porqué tienen que poner un
	376	horario fuera...
	377	Prof 1.- El día del maestro se debe utilizar para hacer un curso y no ...
	378	Prof 2.- o reunirnos los jueves aquí en las reuniones semanales, o en los Consejos Docentes.
Comunicación formal	379	Mod.- Miren todo lo que hemos conversado en éste ratico, podríamos hacerlo los martes cuando los participantes se van
	380	para deporte.

381 HABLAN TODOS AL MISMO TIEMPO Y EL MODERADOR DEBE INTERVENIR; SE HA PERDIDO UN POCO EL ORDEN EN LA DISCUSIÓN

382 Mod.- Prof. Mairim tú querías decir algo?

383 Prof 4.- Que es bueno dar un taller donde se informe al personal docente cuántos jóvenes hay integrados, en qué empresas se
384 encuentran, todo el proceso que se ha efectuado con esa empresa, es decir, o sea para dar a conocer todo lo que tiene que
385 ver con la empresa.

386 Prof 7.- Qué hacen en la empresa...

387 Mod.- La articulación dentro de la institución...

388 Prof 4.- Claro porque la mayoría no sabemos cuántos alumnos hay integrados, en qué empresa están integrados, cómo va el proceso,
389 si los padres se han involucrado y cómo se maneja.

390 Prof 10.- Es que falta mucha comunicación aquí dentro del taller...

391 Prof 2.- Es verdad, mira yo a veces tengo muchas dudas como docente y me gustaría plantearlas a ustedes y yo no puedo,
392 deberíamos plantearlo hasta en dirección ahorita con Gaby
393 también eso es importante, esa es una de las cosas más importantes que no se ha logrado, y nosotros también, la preparación
394 qué estamos trabajando, cómo lo estamos haciendo, cómo está ésta área, cómo está la otra; antes lo hacíamos.

395 Prof 4.- Esta es la primera reunión desde que yo estoy aquí donde se ha discutido un tema y todo el mundo ha dado sus opiniones
396 como realmente es, ya que no se ha dado la oportunidad de hacer éste tipo de reuniones en el taller.

**Investigación sobre los logros y la trascendencia de la Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con
Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo en el TEL Dora Burgueño**

Recolección de los datos: Grupo de discusión número 2.

Criterio operativo: cambio de tema y/o participante.

Contexto: 2do grupo de discusión con docentes e instructores. Turno mañana. Aula estación de encuadernación rápida. Participan 8 personas. Fecha: 14-06-2011

CRITERIOS OPERATIVOS

TEXTO DEL GRUPO DE DISCUSIÓN

- 1 **Mod.-** En ésta reunión y en función de planteamientos que ustedes hicieron durante la primera jornada, tenemos otros
2 planteamientos; desde la perspectiva de la política existen unos principios y unos programas; los programas son fundamentados en los
3 principios; los mismos principios que rigen a toda la educación venezolana: son los principios de democratización, modernización,
4 normalización e integración social y los programas son: el programa de prevención y atención integral temprana, lenguaje, educación y
5 trabajo e integración social. El primero va dirigido a los niños de 0 a 6 años junto con sus familias y la comunidad; el de lenguaje incentiva
6 el desarrollo de competencias en la comunicación, el de educación y trabajo que es el que estamos estudiando que transversaliza la acción
7 en los talleres laborales y por último el de integración social que busca garantizar el derecho social de las personas a acceder
8 a todos los sectores y ámbitos de la sociedad. Ahora bien, en función de ello ¿ustedes consideran que aquí en el Dora se aplican éstos
9 programas?
- 10 **Prof 1.-** Quienes tienen que manejar el de prevención son los IEE (instituto de educación especial) pero los talleres no!
- 11 **Prof 2.-** Yo pienso que nosotros deberíamos conocer todas las políticas y programas.
- 12 **Prof 3.-** Yo pienso que a nosotros sólo nos competen los dos últimos: el de educación y trabajo y el de integración...
- 13 **Prof 1.-** Exacto!
- 14 **Prof 4.-** Yo pienso que aquí no se llevan los programas como tiene que ser, porque fíjate que hay algo, una pequeña cosita que no anda bien
15 en la integración, a veces las cosas no se hacen como deberían hacerse; creo que faltan más herramientas; por ejemplo el área de
16 lenguaje se trabaja como materia pero aquí no hay un terapeuta de lenguaje.

Conocimiento de la
política

- 17 **Mod.-** Fíjense: los programas que les acabo de nombrar deben aplicarse en todas las instituciones y servicios de educación
 18 especial pues son ellos quienes dan el soporte teórico a las políticas; o sea cuando hablamos de programa de lenguaje...
- 19 **Prof 1.-** Claro pero para eso tienes que tener un personal especializado para hacerlo...
- 20 **Prof 5.-** Claro empezando por allí.
- Equipo interdisciplinario 21 **Prof 4.-** Por eso, para trabajar el lenguaje necesitamos un terapeuta de lenguaje , un maestro de sordos...
- 22 **Prof 2.-** Claro alguien que nos dé las herramientas tanto a los docentes como a los alumnos.
- 23 **Prof 4.-** De hecho aquí hubo una terapeuta de lenguaje y nunca trabajo en eso, pues siempre trabajó en la parte de gerencia de producción.
- 24 **Mod.-** Pero nosotros tenemos jóvenes aquí que sin llegar a ser sordos tienen problemas de comunicación por ejemplo, dificultades
 25 de pronunciación, incluso que no hablan...
- 26 **Prof 2.-** De hecho a nosotros nos cuesta mucho entenderlos a ellos, hay oportunidades en que sí pero otras no los entendemos.
- Desconocimiento y/o conocimiento de la política 27 **Prof 1.-** Por eso es que son las instituciones que maneja a cada muchacho con la problemática que tiene, que yo soy partidario de eso, porque
 28 por ejemplo un muchacho con problemas visuales ¿cómo haces tú para trabajarlo? Si no sabes cómo se maneja.
- 29 **Mod.-** Específicamente en relación al Programa de Educación y Trabajo explica que transversaliza toda la atención educativa, es
 30 decir, debe aplicarse en todos los institutosy servicios de la modalidad de Educación Especial, o sea debe trabajarse desde el CDI hasta
 31 el TEL.
- Desconocimiento y/o 32 **Prof 1.-** Mire profe eso que usted está planteando no es de ahorita, yo me acuerdo que hace 15 años nosotros hacíamos reuniones con los

conocimiento de la
política

- 33 IEE y nos llamaban a todos los instructores a preguntarnos sobre la problemática de los IEE y las TEL, para que los muchachos que ya
34 íban a salir a los talleres recibieran ésta parte del trabajo.
- 35 **Prof 3.-** ¿y eso se hace actualmente?
- 36 **Prof 1.-** No
- 37 **Mod.-** y ¿por qué creen que ya no se hace? porque está en la política.
- 38 **Prof 4.-** Si, la teoría es muy bonita pero no se llega a la práctica.
- 39 **Mod.-** ¿por qué?
- 40 **Prof 3.-** Tal vez falta de información en los IEE!
- 41 **Prof 4.-** O no hay personal especializado.
- 42 **Mod.-** ¿cuál es el personal especializado?
- 43 **Prof 4.-** Un personal especializado que trabaje en los IEE con respecto a la educación y el trabajo.
- 44 **Mod.-** Si, pero ¿quiénes? Porque nosotros somos docentes especialistas y trabajamos aquí la formación laboral.
- 45 **Prof 1.-** Pero es que lo que nosotros necesitamos que se trabaje en los IEE con los muchachos qué es? Que manipulen una tijera, que corten
46 un papel, que tenga aprendizajes básicos cuando llegue al taller.
- 47 **Prof 4.-** Lo que se llama como un apresto.

48 **Prof 1.-** Si eso pasara los muchachos vendrían más preparados al área laboral, tendrían más herramientas, aptitud, habilidades, destrezas
49 todo ese conocimiento a nivel laboral. Se tendría un mejor desarrollo.

50 **Mod.-** Yo pregunto de nuevo ¿por qué no se hace? ¿por qué en los IEE no aplican la política? ¿Por qué no hay articulación entre
51 el TEL Dora Burgueño y los IEE?

52 **Prof 4.-** Porque no hay un programa. Nosotros no tenemos un programa por decir: el programa de educación regular, el programa de primer
53 grado, es decir, tú tienes un programa y tú te llevas por ese programa, nosotros no tenemos nada de eso, y eso es importante.

Desconocimiento de
la política

54 **Prof 2.-** S, yo estoy de acuerdo: debería haber un currículo donde diga qué tienen que hacer el docente de educación especial, me explico?
55 es decir que te diga cuáles son las competencias que debe alcanzar el muchacho, los indicadores; en educación especial debería haber
56 un currículo que diga qué debe hacer el maestro. Creo que se tendrían que adaptar el currículo de varias etapas para educación especial.

57 **Mod.-** A ver si entiendo ¿ustedes me están diciendo que quisieran que hubiera un programa donde le dijera al docente de
58 educación especial lo que tiene que hacer paso por paso?

59 **Varios.-** Si, claro, facilitaría nuestro trabajo, trabajaríamos menos...

60 **Mod.-** ¿y qué pasaría con las diferencias que existen entre cada uno de nuestros jóvenes?

Desconocimiento de
la política

61 **Prof 5.-** Ahí lo adaptaríamos como docente.

62 **Prof 3.-** Si, sería como una grúa para uno.

63 **Prof 1.-** Ajá pero lo que dice la profe es importante; si hay un muchacho con un nivel alto ¿cómo lo manejarían ustedes? Porque él también
64 tiene derecho a ir a una escuela regular.

65 **Prof 5.-** Bueno, ahí vemos!

66 **Moderadora.-** Me parece importante decir que en la fundamentación filosófica uno de los aspectos que se sostiene es que éstas personas
67 con discapacidad tienen el mismo derecho a recibir la formación que les garantice a ellos su máximo desarrollo; también se expone
68 que son sujetos de derecho igual que cualquiera de nosotros y por consiguiente aunque su evolución o su desarrollo vaya a un ritmo
69 más lento, sigue los mismos parámetros que el proceso de desarrollo de cualquiera de nosotros. Entonces en función de ello y
70 considerando diferentes teorías del desarrollo como la constructivista, se estableció una política abierta y que considerará el programa
71 de Educación Básica como el referente para la planificación de actividades, aplicación de indicadores y competencias posibles de
72 alcanzar. Hay otro elemento importante y es la promulgación de la Resolución 2005 la que establece las adaptaciones curriculares,
73 como instrumento que ampara las adaptaciones que los docentes consideren para garantizar el ingreso, prosecución y culminación de
74 sus estudios a los jóvenes con Necesidades Educativas Especiales, considerando sus características personales. Antes había un programa
75 profe, o muchos, totalmente conductistas donde te indicaban paso a paso lo que debías hacer.
76 Discusión muy confusa entre todos.

77 **Prof 6.-** Bueno se supone que las competencias irían desde rasgar hasta multiplicar y dividir qué se yo, desde lo más simple hasta lo más
78 complicado.

Desconocimiento de la
política

79 **Prof 1.-** Y cómo haces con el que tiene menos compromiso ¡lo vas a poner a rasgar! No puedes trabajar igual con todos.
80 de.- Pero tienes una guía, una base.

81 **Prof 3.-** ¿Pero y no que en los talleres sólo hay que trabajar puro laboral?

82 **Mod.-** No ¿en dónde dice eso ó está establecido?

83 **Prof 3.-** Lo que hablábamos la otra vez sobre que si hay que trabajar sólo la parte laboral y no lo pedagógico.

Desconocimiento de
la política

84 **Mod.-** Lo que pasa es que están los contenidos académicos del programa, y lo que se planteó en ese momento es que hay muchas
85 maneras de trabajar los contenidos.

86 **Prof 3.-** Por eso, adaptándolos, no tiene nada que ver con los contenidos.

87 **Mod.-** Y si es así, por qué piden una guía?

88 **Prof 6.-** Una guía específicamente para educación especial para jóvenes de 15 en adelante ¿ok? Que indique cuáles son las competencias
89 que ellos deberían adquirir a nivel labora ¿me explico? Como así también un currículo para los IEE, para las CDI, y también la parte
90 académica.

91 **Mod.-** Finalmente está el programa de integración social. ¿Piensan que aquí en el Dora se aplica éste programa y si es así de qué
92 forma? Piensan que puede mejorarse?

93 **Mod.-** Profes están como temerosos hoy ¿qué tienen?

94 **Prof 3.-** Bueno la integración se dá cuando los alumnos salen a trabajar, igual se refuerza en cada estación...

95 **Prof 6.-** También lo puedes hacer cuando haces un paseo, sacas a los muchachos y que interactúen con otras personas, las actividades que
96 hacemos con las escuelas, etc.

97 **Mod.-** Guión 2.- Pregunta 1. Hubo que repetir y explicar el planteamiento en diferentes formas pues manifestaban que no
98 entendían.

99 **Prof 4.-** yo creo que antes era netamente económico; porque antes había más prosperidad en el país y no había personas preparadas y tenían
100 que prepararse las personas en el país para poder trabajar y contribuir al desarrollo del país.

101 **Mod.-** También se plantea el enfoque humanista como base filosófica, como nueva concepción donde lo más importante es la
102 persona y no lo que se produce, o no sólo lo que es capaz de producir. Por ello también se habla de calidad de vida del joven en los
103 objetivos a alcanzar.

Trascendencia

- 104 **Prof 4.-** Si, bueno eso ha hecho que las familias pierdan la pena o el miedo y saquen a sus hijos a las escuelas o talleres.
- 105 **Prof 1.-** ¿Tú crees que ahorita no hay familias que mantienen encerrados a sus hijos con discapacidad?
- 106 **Prof 7.-** Pero por lo menos se han integrado más.
- 107 **Prof 1.-** Otra cosa es que ahorita la cantidad de muchachos discapacitados se ha duplicado creo yo!
- 108 **Prof 4.-** Si, ahorita hay más muchachos con discapacidad.
- 109 **Prof 1.-** Uff! Bastantes. Pero ahorita hay mayor receptividad de los padres
- 110 **Mod-** ¿Qué piensan en relación al hecho de que antes se integraban con una visión más productiva y ahora ¿cómo es? ¿ha
- 111 cambiado? ¿cómo lo hacemos aquí en el taller?
- 112 **Varios minutos en silencio; se evidencia cierto desconcierto y desinterés.**
- 113 **Prof 3.-** No entiendo!
- 114 **Prof 6.-** Bueno que cómo se hacía antes la integración!
- 115 **Mod.-** Bueno, más bien cómo lo hacemos ahora, nosotros en la actualidad.
- 116 **Prof 3.-** Todos estamos callados, qué pasó?
- 117 **Prof 4.-** nosotros en la actualidad estamos más acertados que antes con eso de la integración laboral, ahora son más tomados en cuenta como
- 118 personas, como seres humanos, somos más humanistas, trabajamos más la parte social con ellos.

Logros

Ley para personas con discapacidad

119 **Prof 8.-** Y la Ley que los protege!

120 **Prof 4.-** Y la ley, claro!

121 **Prof 8.-** La Ley de discapacidad que está desde el 2007.

122 **Mod.-** A propósito de la ley, la Ley para las Personas con Discapacidad fue promulgada efectivamente en el año 2007, la ley que
123 le precede era la denominada Ley para la Integración de Personas Incapacitadas. Desde el mismo cambio de concepto hay también una
124 reconceptualización en la forma de ver a la persona: ya no se habla de una persona Incapacitada sino que se habla de una persona con
125 Discapacidad. Así como esa ley del 2007 existen otros documentos legales que fueron promulgados posteriormente a la política de
126 Educación y Trabajo que como ya sabemos fue promulgada en 1998; para mencionar las más importantes, podemos hablar de la
127 Constitución Bolivariana de Venezuela promulgada en el año 1999, la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente (LOPNA)
128 del año 2000, la Ley para las Personas con Discapacidad del 2007 y más recientemente la nueva Ley Orgánica de Educación del 2009.
129 Ustedes piensan que esos documentos han fortalecido nuestro trabajo aquí en el taller, han promovido la integración social de las
130 personas con discapacidad o por el contrario han debilitado el proceso. ¿qué piensan?
131 De.- Ha sido bueno porque tienen más apoyo.

Incertidumbre ante logros

132 **Prof 3.-** Cuando el muchacho sale al mercado laboral es porque hay un logro ¿verdad?

133 **Silencio de todo el grupo, no hay participación; la moderadora pregunta qué sucede y varios manifiestan que están pendientes de ir a sus**
134 **estaciones de trabajo a terminar cosas por lo que las investigadoras deciden culminar la discusión.**

Investigación sobre los logros y la trascendencia de la Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo

Recolección de los datos: Grupo de discusión número 3.

Criterio operativo: cambio de tema y/o participante.

Contexto: 3er grupo de discusión con docentes e instructores. Turno mañana Aula .
estación de encuadernación rápida. Participan
9 personas. Fecha: 21-07-2011

CRITERIOS OPERATIVOS

TEXTO DEL GRUPO DE DISCUSIÓN

CRITERIOS OPERATIVOS

1 **Moderador:** Vamos a recordar un poquito en función de qué evaluamos los logros y en función de qué evaluamos la trascendencia.
2 Los logros de La política de Educación para el trabajo van en dos direcciones, la primera es relacionada con lograr la inserción
3 laboral de nuestros jóvenes para proveerles una mejor calidad de vida y esa calidad de vida habíamos conversado de que iba en
4 función de diferentes criterios los cuales se pueden clasificar según la necesidad de las personas en cuatro tipos: lo físico,
5 lo intelectual, lo emocional-social y espiritual. Lo intelectual se refiere en que medida una vez que ellos están integrados, ellos
6 continúan con sus proceso de aprendizaje. Lo físico se refiere a los beneficios que ellos reciben, de que manera mejora su ingreso
7 o comienzan a recibir un ingreso en la medida que ellos puedan mejorar sus condiciones de vida tanto la de ellos como la de su
8 familia. En la parte espiritual se refiere a lo que es la auto realización, cómo ellos una vez que están integrados en el campo
9 laboral y la parte emocional-social tiene que ver justamente con sus relaciones de qué manera éstas relaciones sociales, esta
10 interrelación con la comunidad, con sus compañeros de trabajo, con su familia se ve reforzada, también su sentido de identidad
11 personal de autoestima y todos esos aspectos. Entonces todo esto es lo que conlleva a que una persona tenga una mejor calidad de
12 vida. La idea es que nosotros conversemos un poquito en relación a eso hoy, si consideramos que verdaderamente los jóvenes que
13 nosotros hemos integrados tienen una mejor calidad de vida, si nosotros pensamos en eso en nuestro trabajo, si es un elemento
14 que tomamos en cuenta a la hora de realizar nuestro trabajo y el otro objetivo principal de la política es lograr un ejercicio pedagógico
15 coherente y articulado para alcanzar este objetivo máximo que es la inserción de los jóvenes en el campo laboral
16 ¿ tienen nuestros jóvenes integrados calidad de vida y es nuestro ejercicio docente articulado
17 y coherente de manera de alcanzar este objetivo? eso es básicamente lo que vamos a discutir hoy y luego de eso el sentido de
18 trascendencia, o sea de qué manera nuestro trabajo aquí en el Taller de Educación Laboral trasciende los objetivos que nosotros
19 nos hemos planteado. En el PEIC hay una descripción de cargos que describen las funciones tanto administrativas, como técnicas,
20 del especialista y del instructor, entre esas funciones esta por ejemplo participar en las actividades inherentes al diagnóstico de
21 los aspirantes a ingresar en el plantel en lo que se refiere a la parte técnica, analizar conjuntamente con el psicólogo los resultados

22 de las evaluaciones diagnosticas, controlar y orientar el cumplimiento de los diferentes programas de las funciones del docente
23 técnico Administrativo, coordinar y participar conjuntamente con el coordinador del equipo técnico las funciones del equipo
24 interdisciplinario, orientar conjuntamente con el coordinador docente el personal que ingresa al plantel, sobre la organización y el
25 funcionamiento del mis no y en la parte administrativa tenemos, los requerimientos del distrito escolar de la zona, del ministerio de
26 educación, la elaboración de los informes, la elaboración de los inventarios.

27 **Prof1:** yo he visto en cuanto a la calidad de vida de nuestros muchachos, de verdad que ellos. Los que están trabajando en las
28 empresas se le ha cambiado hasta la visión de ver la vida y necesidades, ya ellos no están pendiente no solamente de ellos sino de
29 la familia, como aportan a la familia el dinero que ellos ganan, se sienten mas útiles en cuanto a la sociedad y en cuanto a su
30 familia

31 **Prof2:** ellos están más integrados a la sociedad

32 **Prof1:** más integrados, más motivados. Yo los siento más maduros, están como más integrados como personas

33 **Prof4:** la verdadera calidad de vida de los muchachos es integrarse a la sociedad, no a la parte económica que a nosotros no nos
34 interesa, en realidad lo que importa es que ellos se integren a la sociedad, las personas son mas receptivas con ellos y ya están
35 conviviendo con otras personas que los pueden ayudar, que es lo importante. La idea es esa que la integración sea mutua, los
36 que tienen discapacidad y los que no tienen discapacidad.

37 **Moderador:** si un poco de hablar de calidad de vida porque a veces pensamos que calidad de vida es solamente que de repente el se
38 integre socialmente o que el solamente devengue un sueldo, pero no es todo

39 **Prof5:** porque es un cambio para la persona, para la familia, para todos en general, para el núcleo familiar. Porque un muchacho
40 que ha estado siempre a las faldas de los padres y de repente le dan esa libertad, esa confianza que de hace tiempo se le debería
41 de haber brindado, ahora se le esta brindando se esta viendo que el joven se esta integrando en una misma sociedad, donde antes
42 era rechazado, ahora no tu lo vez porque la gente lo acepta como es.

Logros

43 **Prof6:** antes le daba miedo en cambio ahora no tu lo ve integrado a una sociedad

44 **prof7:** y la madurez con que ellos hablan contigo ahora, que tu le preguntas, mira y como te va en el trabajo, que estas haciendo, te
45 parece útil lo que estas haciendo, ellos te responden si estoy ayudando en mi casa, tu ves el comportamiento de ellos y es diferente
46 se sienten diferentes, se sienten que son como más aceptados como personas, y eso es importante porque les sube la autoestima

47 **Prof5:** es más madurez de ellos porque están creciendo, antes no los dejaban crecer. Ahora si

48 **Moderador:** y en relación a la cantidad de jóvenes, ustedes piensan que se han integrados suficientes jóvenes. ¿qué piensan ustedes
49 en relación a esto?

50 **prof4:** la idea es integrar a casi todos los muchachos

51 **prof5:** claro no todos se pueden, pero si la mayoría.

Perfil de egreso

52 **Prof4:** si pero lo importante es que pueda estar preparado para ser insertado en al campo de trabajo

Ley para las
personas
con discapacidad

53 **Prof5:** y a medida que vaya pasando el tiempo se va hacer la cosa más fácil, porque fijate con esta ley es más fácil porque es
54 obligatorio la inserción laboral de estos jóvenes.

Motivación al
trabajo
de participantes

55 **prof7:** y no solamente eso sino también los que están afuera o sea lo que no están integrados, por ejemplo en mi salón los jóvenes
56 están pendientes no voy a faltar porque después no me pueden escoger, rinden más, están pendiente de que es lo que necesitan
57 aprender para ir a trabajar.

58 **prof5:** ellos se sienten también contentos cuando tu le dices que uno de ellos salió a trabajar, eso es importante porque los motivan
59 a ellos.

60 **Moderadora:** caemos ahora en el tema de la practica pedagógica, porque esos muchachos salen como esta diciendo el profe Pedro
61 o sea ellos requieren de una preparación y las personas determinate para esto somos los docentes y los instructores fundamentalmente
62 que somos los que estamos dentro de los espacios de trabajo con ellos, entonces ahí caemos un poquito ya en lo que es la evaluación
63 de nuestro trabajo con ellos dentro de los espacios, la articulación que se establece dentro de la institución para alcanzar estos
64 objetivos, una de las cosas que se han planteado en las reuniones anteriores es la articulación interna es decir aquí funcionan
65 diferentes equipos, como el equipo técnico, el equipo docente, el equipo directivo y en varias reuniones se ha planteado, que la
66 articulación interna no esta funcionando tan bien, como debería funcionar, ¿qué piensan ustedes de esto si les
67 parece que es buena la articulación interna y si no como piensan ustedes que podría mejorarse para nosotros tener mayores
68 logros.

69 **Prof5:** la única forma seria realizando cursos de mejoramiento

70 **prof1:** a m me gustaría de alguna forma hablar en la dirección para que le permitan a uno más, el año pasado yo planteé llevar
71 a los jóvenes para varias empresas para que ellos vean como es el trabajo en las empresas e incluso yo hable con varias empresas
72 con el mismo locatel para llevarlos una vez a la semana, que ellos vean que es lo que hacen allá afuera o que podrían hacer, entonces
73 aquí me trancaron un poquito y no me permitieron salir o sea no pude hacerlo, o sea eso seria bueno plantearlo.

Participación del
docente
en el proceso de
integración

74 **Moderador:** de repente tener un poquito mas de poder de decisión tal vez

75 **prof1:** permitirle a uno como docente llevar a los muchachos a las empresas, yo las busque yo conseguí tres empresas

76 **prof7:** otra cosa también en la que no somos tomados en cuenta es cuando van a integrar a un joven, fíjate ellos deberían de
77 comunicarnos cuales jóvenes van a salir a que empresas van, por lo menos Daniel Ortega salió y nosotros no estábamos enterados.

Comunicación
formal

78 **Moderador:** la ultima vez conversamos un poco sobre que en la política el docente y el instructor son considerados la figura
79 principales dentro de todo el proceso ¿Por qué? Porque somos nosotros los que estamos con el muchacho dentro de las estaciones,
80 entonces surge la inquietud quien tiene que proponer la integración del joven si el docente o el instructor u otra persona, yo le
81 hago ese planteamiento a ustedes ¿Quién piensan ustedes que es la persona más idónea para proponer la integración del joven

Comunicación
formal

82 **Prof7:** muchas veces van a integrar a los jóvenes y no le consultan al docente por ejemplo a Gustavo que iban a integrar a mi no me
83 lo comunicaron

84 **Prof6:** igual paso con Carla

85 **Prof5:** cada docente debe entregar una lista de los que deben salir, a lo mejor Gustavo estaba en otra del año pasado

86 **Prof1:** igual hay que consultarlo

87 **Moderador:** fijate al principio de año se hizo una lista de los jóvenes que uno consideraba que podían ser integrados, en esa lista
88 que tu hiciste no estaba Gustavo

89 **prof7:** yo no hice ninguna lista, eso fue el año pasado

90 **prof5:** profesora yo no me acuerdo de eso, este año no

91 **prof4:** discúlpenme un momentico este año se hizo una reunión y se les pidió a todos los docentes la lista

92 **Moderador:** yo pienso que aparte de hacer una reunión tiene que ser un proceso más sistemático, no es solamente que nos
93 pregunten a nosotros, mira quien crees tu que puede salir, y tu digas puede salir fulanito y fulanito y ya

94 **prof5:** el que sabe el perfil de los jóvenes es el docente

95 **prof7:** pero a mi nunca me han preguntado

96 **Moderador:** este año que yo recuerde no se ha hecho ninguna reunión de integración con el personal docente

97 **Prof1:** no este año no

98 **prof7.** okey se pudo haber hecho un listado, pero igual nosotros tenemos que saber cuando un joven va a ser integrado

99 **Prof5:** si Gustavo va a hacer integrado tu como docente tienes que estar en el grupo que está integrando

100 **Moderador:** En las reuniones anteriores ustedes han planteado la incorporación de nuevas actividades, una de las direcciones del
101 programa es lograr una práctica pedagógica especializada coherente y articulada para lograr una mejor integración de estos
102 jóvenes, si ustedes toman en cuenta los perfiles actuales de los jóvenes que están integrados actualmente y en función a esto,
103 trabajan en sus planificaciones, por ejemplo a ellos los ponen a clasificar bueno vamos a trabajar un poquito más la clasificación,
104 los ponen a identificar por colores entonces vamos a trabajar los colores ¿qué opinión tienen ustedes sobre esto?

105 **prof2:** fíjate mi proyecto de este año fue incorporación al área laboral y yo hice un programita con Ana Sotolano, de todas las cosas
106 que yo iba a dar en el salón, hacer simulacros, llevarlos a las empresas, todas mis actividades eran en base a una fábrica, y lo que
107 iban hacer allá

108 **prof5:** yo creo que a pesar de que nosotros solo trabajamos con libros tu le enseñas al muchacho actividades laborales, no nada
109 mas que solo hacer libros uno lo ayuda a ser responsable

Estrategias
pedagógicas
y formación laboral

110 **Prfo2:** yo en la experiencia que he tenido cuando yo me pongo a trabajar yo no tengo tiempo de hacer otra cosa, es mas me enfoco
111 directamente a que no puede ser que solo hay tres jóvenes que estén trabajando es más hay una mesa que no hace nada y yo me
112 siento que ellos pierden el tiempo conmigo en el salón cuando hay libros que trabajar

Limitaciones del
docente

113 **Prof5:** lo que pasa es que si tu estás trabajando con un libro por ejemplo pegándolo el otro grupo tiene que esperar que tu lo
114 termines, vamos a estar claros estos muchachos no todos sirven para hacer el mismo trabajo

115 **prof2:** eso sería perfecto si estuvieran seis (6) muchachos en el momento cocinando y los otros seis esperando para continuar,
116 pero nada mas son dos (2), entonces que pasa hemos hablado muchas veces de esto, entonces que hago con la otra población son 12

117 porque me da pánico o pena que ellos no estén haciendo nada.

118 **prof6:** vamos a estar claros no todos están preparados en el momento de hacer el libro.

119 **Moderador:** yo creo que entiendo y comparto lo que dice Leonora ¿cual es nuestro objetivo, hacer libros o formar a los muchachos?

120 entonces que pasa si a mi me dicen, que yo tengo que tener 100 libros! O sea nosotros tenemos que tener bien claro que el trabajo

121 casi siempre lo hacemos nosotros, porque los muchachos no lo pueden hacer solos. Fíjate aquí en esta estación pasa muchísimo<. aquí hay

122 solo dos o tres que saben estampar el resto okey ellos pegan la caratula, alisan el libro hacen el trabajo sencillo, pero

123 específicamente la impresión del libro la hacemos los docentes, entonces que pasa cuando llegan los 300 libros, porque yo he

124 estado en la estación 1 y en la estación 2 yo sé lo que es tener que trabajar apurado en esas estaciones y pasa lo que esta diciendo

125 Mayri, ahora el cuestionamiento no es porque estamos haciendo libros no, hacemos libros y efectivamente ellos aprenden, sus

126 destrezas de que es un trabajo, de que hay que ser responsables o sea ellos están aprendiendo eso, pero ¿nosotros estamos

127 respetando su ritmo de aprendizaje o nos estamos centrando en hacer los 300 libros?

128 **prof7:** nos estamos centrando en hacer los 300 libros

129 **prof1:** yo creo que los dos últimos años no ha habido presión por la entrega de los libros

130 **prof7:** pero hay que hacerlos

131 **Prof5:** claro que hay que hacerlos pero ellos nos ayudan claro nosotros hacemos la mayoría del trabajo los refillamos

132 **Moderador:** entonces fuimos los docentes que de tanto trabajar de una manera nos acostumbramos a eso trabajar de esa manera y sin

133 darnos cuenta seguimos con ese patrón y no han integrado lo fundamental que es prepararlos para que ellos cuando lleguen a su

134 área laboral estén formados

135 **Prof1:** lo que pasa es que todos no pueden estar preparados para el área de trabajo porque no tienen capacidad, solo un grupo

136 tiene esa capacidad, si tienen que tienen que dar 10 pasos ellos solo se aprenden 1 paso

137 **prof2:** y hay un factor que a mi me parece importante que la semana aniversario nos quita mucho tiempo, mas de un mes bailando
138 yo por lo menos no hago nada en ese tiempo

139 **prof7:** una perdedera de tiempo.

140 **Moderador:** yo pienso que esa semana hay que modificarla

141 **prof4:** hay que preguntarse también si a los jóvenes le gusta participar en bailes

142 **prof2:** claro pero a los muchachos también le pueden gustar otras actividades

143 **prof4:** socialmente ellos aquí están más que integrados, ósea la parte social aquí no es problema

144 **prof7:** ellos aquí permanentemente están compartiendo, nosotros estamos en un taller laboral

145 **prof6:** es importante que la semana aniversario no sea puro baile, se pueden hacer actividades para los docentes, para los representantes.

146 Hay que enfocarse a los padres nosotros podemos ayudarlos y aclararles muchas dudas sobre el comportamiento de sus hijos

147 **prof7:** yo recuerdo que anteriormente se les dedicaba un día a los representantes ósea se le daban charlas

Actividades con los
padres

148 **prof5:** cuanto tiempo tenemos aquí que no tenemos una convivencia con los padres

149 **prof2:** uffs

150 **Prof5:** aquí nunca más se volvió a integrar a los padres, yo me acuerdo que antes se hacia e incluso se les enseñaba el trabajo

151 que hacían sus hijos, de eso a pasado años

152 **Moderador:** este año a nosotros como docentes nos dijeron en un consejo que convocáramos a una reunión de padres aquí nunca
153 lo habían hecho, alguien lo hizo yo no lo hice, que pasa cuando yo llegue aquí yo hacia eso en mis otros trabajos y cuando yo
154 llegue me dijeron no eso lo decide la dirección, entonces yo pienso que también hay que hacer como un examen y yo me incluyo ahí
155 nos enfocamos en cosa que nos son importantes y nos olvidamos de cosas que si lo son, entonces es un poquito reflexionar en
156 relación a eso, fíjense para los logros de los objetivos establecen tres líneas de acción. La línea intra Articulación Intramodalidad
157 la línea Intrasectorial y la línea intersectorial esto es a nivel institucional. La línea intramodalidad se refiere a la articulación que se
158 establece entre el taller laboral Dora Burgueño y otras Instituciones en servicio de Educación especial entiéndase otros talleres de
159 educación especial, institutos de educación especial, la articulación que se establece entre los centros de educación especial
160 la línea intrasectorial tiene que ver con la articulación con otros niveles y modalidades del sistema educativo es decir la
161 relaciones que podamos tener con las escuelas básicas, liceos, universidades o otras modalidades educativas y la línea
162 intersectorial se refiere a la articulación que se establece con otras instituciones, con empresas, iglesias, ministerios otros
163 agentes que están dentro de la comunidad que no son agentes escolares específicamente ¿Cómo piensan ustedes que esto
164 funciona aquí dentro de la institución y si funciona como lo hace y si no como podríamos mejorarlo?

165 **prof7:** la intramodalidad se da siempre cuando los muchachos van a competencias especiales y la intersectorial se da con el
166 contacto con las empresas

167 **Moderador:** y la relación familia-comunidad-institución ¿Cómo la ven ustedes?

168 **prof4:** la asamblea con los padres se dan cuando van a inscribir a los jóvenes para determinar cuanto van a aportar para lo de
169 las inscripciones

170 **Moderador:** ¿Cómo piensan ustedes que es la articulación con los padres ? ¿Cómo piensan ustedes que se ha dado esa respuestas
171 con los padres? Nosotros hemos recibido la respuesta que se quiere

Participación de
los
padres

172 **Prof5:** nosotros como docentes hemos tenido contacto con los representantes pero los representantes con la institución no
173 porque uno siempre lo esta llamando por teléfono que vengan que vamos hacer una reunión, pero siempre hay una escusa. Siempre
174 la institución ha tenido un contacto con la institución pero los representantes no la han tenido con la institución

- 175 **prof2:** nosotros hablamos mucho con los representantes pero ellos no se integran
- 176 **prof5:** uno le manda un comunicado con una semana de anticipo o un mes para que ellos se organicen pero ellos no pueden
- 177 **prof2:** no es que yo quiera justificarlos pero vamos hablar de una Mamá como Néstor como ella abandona su puesto de trabajo
178 donde ella hace empanadas para poder comer entonces tu la vas a decir a ella vengase una semana para acá
- 179 **prof5:** pero profesora tu tienes una familia, tienes otros hijos, tienes un marido, ellos pueden pedir un día si tu no puedes mandas
180 a otro
- 181 **prof7:** en todas las empresas tienen la obligación de darte permiso por lo menos una vez al mes
- 182 **prof4:** no hay motivación y no hay compromiso, porque hay colegios que los padres participan tanto
- 183 **prof5:** y lo peor de todo es que después te llaman mire pero de que es ese comunicado, ellos no tienen responsabilidad
- 184 **Moderador:** por ejemplo a mi me paso este año con Justo, el estaba en la lista para ser integrado, ustedes todos conocen a Justo
185 saben las potencialidades que tiene Justo, las destrezas, todas las fortalezas. Resulta que Justo no sale a trabajar porque su
186 familia decidió que el no saliera a trabajar, su familia. Una persona que tiene todas las potencialidades y fortalezas para hacerlo,
187 entonces mi pregunta es ¿Cuántos años tiene Justo aquí en la institución? ¿Qué esta pensando esa familia que va a pasar con Justo?
188 ósea que hemos hecho nosotros para hacerles entender a la familia que esto no es un ancianato ósea esto es un taller de formación
189 Laboral por ejemplo el no esta haciendo nada aquí, no haciendo nada en el sentido de que el ya no tiene más nada que aprender aquí
190 ya el se moviliza solo y el le esta quitando la oportunidad a otro joven que realmente necesita estar aquí, porque su familia
191 no quiere que el salga a trabajar
- 192 **prof4:** esta no es la primera vez que pasa esto con los padres de Justo

Concepción del taller

193 **prof7:** la familia no ha entendido que esto es un taller de formación laboral y no un maternal

194 **Moderador:** a los representantes hay que llamarlos y explicarles, que el taller es una institución que se dedica a formar a los
195 jóvenes laboralmente, cuando la institución considere que el joven ya esta preparado debe salir al mercado laboral esa es la
196 función del taller.

197 **prof5:** si los padres van al ministerio y dicen que le estas negando un cupo a su hijo

198 **MODERADOR:** nosotros desconocemos el marco jurídico hay que asesorarse , fijense el año pasado se le realizó una evaluación a
199 una joven que tenia una deficiencia motora, se determino que ella no tenia las potencialidades y se le refirió a otra institución
200 donde si podía ser atendida, jurídicamente debe existir algún argumento donde se indique que el joven no debe permanecer aquí

Perfil de egreso

201 **prof2:** ni siquiera en el programa hay un limite de edad para permanecer en el Taller de educación Laboral

202 **Moderador:** la familia de Justo le esta violando el derecho humano de trabajar, porque trabajar es un derecho humano y nosotros
203 deberíamos de ser garantes de que a el se le respeten sus derechos

204 **prof5:** pero Justo tiene 42 años a esa edad ya no lo aceptan en ningún trabajo

205 **Moderador:** eso no tiene nada que ver Augusto Cesar esta integrado hace dos años y el tiene 49 años, y nosotros tenemos una
206 fortaleza que es la nueva ley para las personas con discapacidad, porque lo aceptaron porque esa empresa necesita tener personas
207 con discapacidad y vieron que Cesar tenia las potencialidades que ellos requiere.

Comunicación com padres

208 **prof7:** lo que yo pensó es que se deberían de hacer mas reuniones con los representantes y explicarle la situación de lo que se
209 esta planteando en el taller, que la finalidad es que ellos vayan a trabajar porque quien le cambia la mentalidad a los representantes
210 si ellos desconocen como se esta trabajando aquí en el taller.

211 **prof6:** a los padres lo que les interesa es que sus hijos aprendan a leer y a escribir, no que salgan a trabajar, ellos siempre
212 piden que le refuercen la lectura

213 **prof8:** esto sucede por desconocimiento de lo que es un Taller laboral hay que ser honestos con los padres hay que decirles que sus
214 hijos tienen que estar preparados para el día de mañana que ellos les falten como representantes, el problema de estos
215 padres es que ellos piensan que sus hijos no van a dar más , fíjate Rosita la mamá la maltrataba y le decía que ella no servía que no
216 podía dar más y fíjate Rosita esta trabajando y demostró que sí podía dar más. Hay que invitar a estos padres y enseñarle lo que hacen
217 sus hijos .

218 **Moderador:** un poquito para ir cerrando, entonces ¿ustedes piensan que si tenemos logros?

Logros

219 **Prof4:** si tenemos logros y a raíz de las discusiones se han ido mencionando, si tenemos

220 **Moderador:** en cuanto a la trascendencia ustedes piensan que nuestro trabajo ha trascendido, porque nosotros cuando planificamos, cuando
221 aplicamos una política tenemos unos beneficiarios directos en primer lugar por supuesto son nuestros participantes, nosotros como
222 docentes también deberíamos de beneficiarnos con este programa, e igualmente si me pueden hablar de cómo ha sido el proceso de formación
223 de nosotros como docentes , los padres también son beneficiarios, la familia. Ustedes piensan que nuestro trabajo ha trascendido ósea ha ido
224 mas allá d lo que nosotros podemos pensar, a salido del taller, a llegado a la comunidad, a llegado a otras personas que nosotros no
225 programamos no planificamos

226 **prof2:** yo creo que en el área laboral esta demostrado que ha trascendido, fíjate viendo a Diana trabajando yo me he dado cuenta de sus
227 potencialidades y en parte el trabajo del taller es reflejado en su comportamiento, la gente en Locatel la felicitaban yo me senté a observarla
228 y es realmente increíble como trabaja lo responsable, lo dedicada y me sentí como si ella hubiera copiado una parte de mi en su comportamiento

Trascendencia

229 **prof1:** en este caso se puede observar que si hay trascendencia ya las personas que están a su alrededor de alguna manera están siendo
230 beneficiadas con la integración de esta joven, sean sus compañeros de trabajo, la empresa que la contrata o el mismo publico con el que ella
231 tiene contacto de alguna manera

- 232 **prof2:** de alguna manera la gente esta teniendo mas contacto con este tipo de incapacidad y se esta sensibilizando con ellos.
Investigación sobre los logros y la trascendencia de la Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo

Recolección de los datos: Grupo de discusión número 4

Criterio operativo: cambio de tema y/o participante.

Contexto: 1er grupo de discusión con docentes e instructores. Turno tarde.
 estación de encuadernación rápida. Participan 8 personas. Fecha: 25/05/2011

Aula

CRITERIOS
OPERATIVOS

TEXTO DEL GRUPO DE DISCUSIÓN

CRITERIOS
OPERATIVOS

Después de realizada la explicación de la dinámica de los grupos de discusión:

- 1 **Moderador:** nuestro objetivo no es determinar porcentaje de cualquier situación, nuestro objetivo es estudiar de
- 2 acuerdo a la experiencia de las personas que trabajamos aquí ¿ cuál es la realidad de la situación de la política de
- 3 educación y trabajo y ¿cuáles son los logros la pertinencia y la trascendencia de esta política aquí en el Taller de Educación
- 4 Laboral Dora burgueño, los logros nosotros los evaluamos en función del alcance de los objetivos, la pertinencia tiene
- 5 Que ver de ¿qué manera o en qué grado el PEIC se correlaciona con la política de educación y trabajo? y la trascendencia
- 6 tiene que ver con cuales son los logros que nosotros hemos alcanzados pero que no son proyectados dentro de la política
- 7 o sea que otros beneficiarios tenemos nosotros que otras cosas hemos alcanzado que no se reflejan ahí sino que
- 8 La aplicación de esta política, trascendió a llegado mucho más allá y nosotros pensamos que hemos logrado eso.
- 9 Entonces nosotros vamos hacer grupos de discusión con los docentes y con los instructores de ambos turnos en un solo
- 10 grupo vamos hacer otros grupos de discusión con los directores y vamos hacer otro grupo de discusión con el equipo
- 11 técnico. Porque hacerlo por separado porque lo que se quiere es que los grupos sean lo más homogéneos posibles y que
- 12 cada visión plantee su punto de vista sin contaminarse del otro. Porque el equipo técnico tiene una visión tienen otra
- 13 responsabilidades, los docentes y los instructores otras responsabilidades e igualmente el equipo directivo.
- 14 Entonces bueno en esta primera reunión lo primero es hacer un sondeo de ¿cuáles son sus expectativas con relación en lo
- 15 que hacemos aquí?

- 16 **Prof1:** me parece que deberíamos de comenzar con el proyecto comunitario, porque en este se ve reflejado los
- 17 objetivos que nosotros planteamos.

- 18 **Prof3:** yo piensa que es así porque así vamos a saber cuáles son nuestras metas,

Correspondencia entre política y PEIC	<p>19 Moderador: Ese es el deber ser</p> <p>20 Moderador: vamos a comenzar con un primer planteamiento ¿ qué opinión tiene ustedes sobre la política de atención educativa</p> <p>21 integral a la población con necesidades educativas especiales en el área de educación y trabajo.</p> <p>22 Prof1: la política de integración es maravillosa y a lo largo de los años ha habido grandes avances en materia legal, en</p> <p>23 materia de sensibilización puesto que venimos trabajando en educación especial con este planteamiento desde hace</p> <p>24 20 años en la propuesta de integración de las personas con necesidades educativas especiales. Entonces es muy</p> <p>25 pertinente dado a todos los avances que habido en nuestra sociedad y mucho más pertinente en nuestro taller porque</p> <p>26 es nuestra razón de ser trabajar con nuestros jóvenes para prepáralos para la integración laboral, entonces mi opinión es</p> <p>27 que esta política de integración con sus debilidades y fortalezas pienso que han marcado un aspecto importante para</p> <p>28 que nuestros jóvenes sean cada día más independientes y que nuestros jóvenes logran su objetivo último que es</p> <p>29 integrarse al mercado de trabajo.</p>	Objetivos del docente
Ley para las personas con discapacidad	<p>30 Prof3: yo pienso que algo bien importante es la aprobación de la ley de discapacitados del año 2007, porque esto nos</p> <p>31 permite tener mayor cobertura en al área de las empresas al momento de tocar las puertas para poder ofrecer a estos</p> <p>32 jóvenes la oportunidad de entrar al mercado de trabajo, claro antes esta política estaba pero no era tomada en cuenta o sea</p> <p>33 esta ley es para que sepan que están ahí y que de alguna manera hay que integrarlos, hay una apertura se quiera o no</p> <p>34 se quiera, creo que es una fortaleza bien significativa para nosotros en el taller de educación laboral que apoya a la</p> <p>35 política.</p> <p>36 Moderador: estamos hablando de la ley para las personas con discapacidad sin embargo nosotras estamos</p> <p>37 haciendo es la evaluación d la política de educación y trabajo por si acaso cualquier duda son dos documentos</p> <p>38 completamente diferentes.</p>	
Ley para las personas con discapacidad	<p>39 Prof1: la política es del 97 que tiene la intención de hacer una integración pero la ley surge para darle un basamento</p> <p>40 legal y es por eso que surge la ley para las personas con discapacidad</p> <p>41 Moderador: en función de las nuevas leyes, de qué manera han influido en lo positivo y han fortalecido la aplicación de</p> <p>42 esta política, que piensan ustedes de acuerdo a esta experiencia aquí en el taller laboral</p>	

Ley para las personas con discapacidad	43 Prof3: yo pienso que la ley para las personas con discapacidad obliga a las empresas a incorporar el 5% en cada compañía
	44 o en cada empresa, pienso que si ha tenido influencia positiva con la política de educación y trabajo
Marco legal	45 Prof4: yo pienso que si hay nuevas leyes han surgido a partir del año 1997, tenemos la nueva constitución, la nueva ley 46 de educación y la ley para las personas con discapacidad, porque no se ha incluido en la política y adaptarla a todo lo que 47 es el marco legal es mas en los archivos de aquí del taller ya pasan a un archivo muerto y entonces hay que crear unas 48 nuevas bases para que se vuelva a tener una actualización porque yo creo que hay unas palabras que ya no se usan ósea 49 terminología, como modernización democratización hay que incorporar nuevas terminologías como las tics, fíjense que 50 sabemos en los ministerio se han ido actualizando, la política en si es la que siempre se ha usado en la educación especial 51 todas sabemos que esta política siempre ha tenido limitante. Si podemos aceptar la importancia con respecto a la 52 modernización y democratización pero tenemos que agregarles más.
Actividades con padres	53 Prof3: yo pienso que no es solamente agregarle más a la política también hay que tomar en cuenta a los padres, porque 54 antes los padres llegaban y tenían un niño guardado en la casa ahora no tu los ves que andan con ellos para arriba y para 55 abajo y buscan inclusive desde pequeño donde los van a meter que van hacer con ellos entonces antes eso no sucedía
Nuevo marco legal	56 Prof5: precisamente esas políticas se han creado para que no suceda eso, se ha cambiado la misma educación regular 57 danzas, etc., etc.... para colocar estos muchachos más integrados en la parte social.
	58 Moderador: otro de los planteamientos que tenemos aquí es qué piensa sobre los resultados de la capacitación que 59 les damos aquí precisamente en el taller de Educación laboral Dora Burgueño, específicamente con la aplicación de la 60 política.
Logros	61 Prof2: en los resultados como tal yo pienso que han sido significativos en los últimos años hemos integrado un mayor
Limitantes del docente	62 número de personas al ámbito laboral sin embargo cuando hablamos de modernización yo pienso que nosotras en 63 cuanto a material o en cuanto a espacios para poder hacer cosas que les permita hacer otras cosas de una manera más 64 practica, aprender el oficio, nosotros dependemos del ministerio de educación; tenemos muchas limitantes en cuanto al 65 material lo que impide que los muchachos avancen con mayor rapidez, pienso que para nosotros es una limitante bastante

Acción pedagógica desarticulada de los perfiles de ingreso a las empresas	66 significativa aunque tengamos un buen numero de muchachos integrados en el ámbito laboral pero sin embargo si nos 67 ponemos a sacar cuenta en su mayoría ninguno se ha encargado de lo que nosotros hacemos aquí como tal entonces sabes 68 no podemos con ese resultado certificar que lo que estamos enseñando aquí realmente ellos están transfiriendo de la 69 mejor manera a su trabajo puesto que no es el trabajo que están desempeñando como tal no podemos con esos 70 resultados certificar que lo que estamos haciendo aquí ellos lo están transmitiendo de la mejor manera a su trabajo
Perfil de egreso del TEL y de ingreso a las empresas	71 prof5: aquí se hace una labor le enseñamos a ellos sobre la encuadernación entonces resulta que ellos van hacer otra 72 cosa, cómo saber como docente que tu aprendizaje lo ayudo o sea que sea significativo, cuçales son aquellos indicadores 73 que nos van a decir, que es importante lo que aprendieron, también tenemos la ultima integración de uno de estos 74 chicos que ¿tan allá fueron transmitidos estos conocimientos? ¿ salió bien preparado? entonces que tan allá puede ser 75 significativo lo que estos jóvenes aprenden con nosotros salió bien preparado ahí importa mucho cómo maneja 76 las herramientas, si identifica los materiales y todas aquellas cosas que puedan formar parte de la formación de 77 estas personas para ir a un mercado laboral.
	78 Prof1: ¿qué faltó? ¿qué es lo que está faltando a nivel de estructura para poder darle a estos jóvenes que salgan mejor 79 preparados?
Acción pedagógica esarticulada de perfiles de ingreso de las empresas	80 Prof2: y claro nosotros en el aula desarrollamos un trabajo en cuanto a trabajar individualmente pero sin embargo yo me 81 refiero a los sitios como tal, nosotros no tenemos la capacidad de verificar que tan bien preparado salió este joven del 82 taller como tal, ya que no está realizando esta labor que nosotros le enseñamos aquí
	83 Moderadora: en la política se plantea la articulación entre la familia, la escuela y la comunidad para lograr un adecuado 84 proceso de formación laboral y posterior integración. Piensan ustedes que en el taller se ha fomentado esta articulación
Objetivos del Taller	85 Prof5: yo pienso que en muchos casos de los muchachos que tenemos aquí en el Dora hay mucha mas articulación 86 con la familia que con la comunidad hay muchas familias que no quieren por nada del mundo que el chamo salga a trabajar 87 porque les da temor porque ellos no saben a que se va a enfrentar el joven fuera porque están acostumbrados a que el 88 Dora es el Colegio y no lo ven más allá de que lo estamos formando para un oficio o para un trabajo, porque yo pienso 89 que también que le ha creado al padre o al representante la mentalidad de que lo siga viendo como un colegio y no 90 como un lugar donde se le está preparando para trabajar y no para estudiar, así piensan muchísimos padres.
Concepción	91 Prof2: la concepción que había de los padres acerca lo que era un taller laboral como tal no era el formarse para el trabajo

del Taller 92 era lo que le tocaba porque la edad no daba para que estuviera y entonces iba al taller para que estuviera allí por los
93 siglos de los siglos como un centro de recreación donde el muchacho podía permanecer y hacer algo para que no
94 estuviera aburrido en la casa

Pertinencia 95 **Prof1:** la permanencia era ilimitada y no se veía el proyecto laboral porque si haber vamos el taller tiene muchos años de
del PEIC 96 fundado no solamente el Dora Burgueño hay muchos y es ahora cuando esta la apertura de que el muchacho si puede
97 salir al campo de trabajo entonces claro faltan competencias por trabajar, faltan habilidades que desarrollar en los
98 jóvenes, faltan todavía puestos de trabajos

Objetivos del 99 **Prof2:** yo me refería a esa concepción porque pienso que el trabajo de nosotras es mucho mayor para poder
docente 100 romper ese paradigma que tienen los padres o esa concepción acerca de lo que es un taller laboral es tan importante que
101 nosotros incluyamos a los padres de cierto modo en las actividades hagamos programas que le permitan ver cual debe
102 ser las habilidades sociales que ellos pueden trabajar con sus hijos desde la casa las habilidades en cuanto a
103 responsabilidad a muchas cosas que se pueden trabajar en la casa que nos pueden ayudar a nosotros a que el
104 muchacho avance mas rápidamente

105 Moderador: Qué piensa sobre la repercusión que ha tenido la formación desarrollada por el Taller "Dora Burgueño"

Logros 106 **Prof1:** la repercusión ha sido significativa puesto que siempre cada año hemos integrado un mayor número de personas
107 al año en el ámbito laboral sin embargo cuando hablamos de modernización y es cierto termino que a lo mejor puede
Limitantes del 108 pienso que nosotros estamos corto en cuanto a material o en cuanto a espacio para poder hacer cosas que a estos
docente en 109 muchachos que le permitan de alguna manera más practica aprender el oficio que aquí les enseñamos, el problema es
proceso de 110 no tenemos materiales, nosotros estamos de acuerdo que dependemos del ministerio de Educación y tenemos mucha
formación 111 limitante en cuanto a materiales, ya que impiden que los muchachos avancen con mayor rapidez, pienso que para
laboral 112 nosotros es una limitante bastante significativa, aunque haya un gran número de alumnos integrados en el área laboral
Acción 113 pero sin embrago si nos ponemos a sacar cuenta en su mayoría ninguno se ha integrado en lo que nosotros hacemos
pedagógica 114 aquí como tal, entonces pues sabes no podemos con esos resultados anticipar que lo que estamos enseñando aquí
desarticulada de 115 realmente ellos lo están transfiriendo de la mejor manera posible a su trabajo porque no es el trabajo que están
los perfiles de 116 aprendiendo como tal
ingreso de las 117 **prof1:** importante lo que dice la compañera fijate aquí se hace una labor, les enseñamos a ellos a la encuadernación
empresas
Logros de la 117 **prof1:** importante lo que dice la compañera fijate aquí se hace una labor, les enseñamos a ellos a la encuadernación
práctica

Acción pedagógica
desarticulda de

pedagógica	<p>118 de libros. Cómo saber como docente que su aprendizaje fue significativo, cuáles son aquellos indicadores que nos van 119 a decir si fue importante lo que ellos aprendieron acá, pero existe otra cosa aquí tenemos la integración última que se 120 hizo con uno de estos jóvenes, qué tan significativo fue esta integración isalió bien preparado? ahí no sabemos porque 121 las herramientas los materiales y las estructuras y todas aquellas cosas que puedan formar parte de la formación de este 122 joven para esta integración. ¿Qué paso? ¿Qué es lo que está pasando? Qué parte de la estructura está fallando?</p>	los perfiles de ingreso de las empresas
Perfil de egreso	<p>123 prof2: claro nosotras en el aula desarrollamos su ámbito laboral individualmente pero sin embargo yo me refiero al oficio 124 como tal , nosotros no tenemos la capacidad de verificar que tan bien preparado salió este joven del taller como tal 125 porque pues no esta desarrollando esa labor que nosotros le enseñamos aquí</p>	
Actividad con los padres	<p>126 Moderador: en la política se plantea la articulación entre la familia, la escuela y la comunidad para lograr un adecuado 127 proceso de formación laboral y posterior integración, ¿piensan ustedes que en el taller se ha fomentado esta articulación?</p> <p>128 prof5: en muchos casos los muchachos que tenemos aquí, pasan mucho más tiempo con la familia y la comunidad, por 129 ejemplo hay mucha familias que no quieren por nada del mundo que el joven salga a trabajar, porque les da temor, 130 porque ellos no saben a qué se va a enfrentar el joven fuera, porque están acostumbrados a que el Dora es el que 131 resuelve, los padres deberían de ayudarnos en el hogar, hay muchos papas que no saben porque sus hijos están aquí y 132 cuál es el objetivo final que nosotros tenemos para con ellos, entonces realmente hay muchas debilidades no solamente 133 aquí sino también en general, porque los padres traen a los jóvenes para acá y lo siguen tratando como niños en la casa</p>	
Articulación familia-escuela	<p>134 prof2: entonces existe una incongruencia en lo que tú dices y lo que dicen en la casa y la poca posibilidad que tienen 135 estos jóvenes en un futuro de poder integrarse en el mercado laboral</p>	
Articulación familia-escuela	<p>136 Prof5: también tenemos al chamo que aquí quiere funcionar como adulto pero en la casa lo tratan como un niño y entonces 137 no sabe bueno ¿me comporto como un niño o como un adulto? total de que nunca sabemos si está preparado para el 138 campo de trabajo</p> <p>139 Moderador: piensan ustedes que nosotras como institución hemos cubierto esta expectativa?</p>	Falla comunicación entre padres y TEL

	140	prof1: yo creo que no se ha cumplido la articulación como tal entre familia, comunidad e institución	
Articulación familia-escuela			Falta integración de los padres
	141	prof2: falta la integración de los padres, porque el objetivo principal es integrar a los jóvenes, hay que tratar de que el	
	142	comportamiento de los jóvenes sea también trabajado en la casa para que así se logre si así queremos, con respecto	
	143	a que si causa consonancia con nuestro trabajo, que es la participación de los padres en el taller laboral	
	144	prof3: yo creo también que nosotros como docente nos hemos preocupado mucho más por la integración de los muchachos	
	145	que la propia familia, porque los jóvenes vienen para acá y nos preocupamos por vamos a adaptarlos, a preocuparnos	
	146	por la integración para el trabajo pero la familia que se ha dejado ahí	
Iniciativa del docente			Necesaria apertura con los padres
	147	prof1: porque a veces no le damos apertura a los padres que vienen para acá por decirte algo, tenemos que ganarnos a	
	148	los padres para poder tener esta integración, porque si no nos ganamos a los padres olvídase que lo vamos a lograr	
			Padres desconocen objetivos del TEL
Rol de los padres	149	Prof2. fijate hay muchos padres que vienen con mucha frecuencia y que permanecen en el taller y que van a actividades	
	150	como la semana aniversario pero sin embargo no da el conocimiento del para que están aquí, aunque participan mucho	
	151	de las actividades que hacen pues ellos de alguna manera ellos están desorientados en porque están aquí para que se	
	152	están preparando	
			Importante que padres y comunidad conozcan cuáles son los objetivos del TEL
Articulación familia-escuela-comunidad	153	Prof3: yo pienso que también es importante que con los padres se les expliquen el porqué están los talleres laborales	
	154	cuál es el objetivo de nosotros cual es nuestra misión como tal para que ellos de alguna manera pues también estén	

	<p>155 claros y puedan ayudarnos en el trabajo que nosotros desempeñamos y con respecto a la comunidad es lo mismo,</p> <p>156 aunque hay muchas personas en la comunidad que vienen y participan en actividades con los jóvenes hay muchísimas</p> <p>157 personas de la comunidad que no saben para que sirve el taller, entonces eso habla obviamente de que nosotros</p> <p>158 tenemos un talón de Aquiles allí porque si el trabajo de articulación con la comunidad fuese totalmente el más</p> <p>159 utilizado pues la comunidad debería estar al tanto</p>	
Objetivos del PEIC	<p>160 prof1: y hay algo más aun cuando nosotros participamos en la elaboración del proyecto integral comunitario estas son</p> <p>161 unas de las debilidades que están planteadas en el, o sea nosotros nos planteamos unos objetivos sin embargo a estos</p> <p>162 proyectos todavía no le hemos dado curso o dónde vamos a comenzar qué es lo que vamos hacer para lograr este</p> <p>163 objetivo que nosotros nos planteamos en el proyecto comunitario</p>	No se han trabajado los proyectos en función del PEIC
Limitación del docente en el proceso de integración	<p>164 prof5: realmente hoy en día pienso que la discapacidad intelectual es una enfermedad ¿cómo es posible que en</p> <p>165 pleno siglo 21, todavía hay gente que en este país se siga pensando este tipo de cosas? ¿cómo entonces vamos a integrar</p> <p>166 a este tipo de jóvenes? que no saben que para este tipo de jóvenes existen talleres como éste que le permiten al joven</p> <p>167 integrarse al mercado de trabajo. Entonces estos jóvenes no saben a qué se enfrentan porque no existe una</p> <p>168 sensibilización .</p>	
Articulación familia-escuela-comunidad	<p>169 Moderador: ¿A quien creen ustedes que corresponde esto ?</p> <p>170 prof1: o sea la sensibilización debería de ser realizada por nosotros como institución nosotras como institución podemos</p> <p>171 hacer maravillas porque lo hemos hecho pero también está el gobierno ¿que pasa con ellos? ¿cómo aplicas? ¿qué es lo que</p> <p>172 está sucediendo? la gente no está educada, no ha tomado conciencia acerca de esto, entonces ¿qué es lo que está pasando?</p> <p>173 hay que hacer un análisis porque nosotras hacemos maravillas es mas hacemos más cuando tenemos el apoyo de los</p> <p>174 padres pero que pasa afuera, pero los padres de la comunidad yo creo que son pocas las personas que participan, es mas</p> <p>175 yo creo que nosotros tenemos una cuota de responsabilidad yo pienso que nosotras podríamos hacer más de lo que</p> <p>176 hacemos, podríamos de repente proponer una actividad que vaya dirigida solo a que los papas vengan y hablemos de lo</p> <p>177 que aquí hacemos, hagamos como unas mesas de trabajos con los papas. Se puede tratar el tema sobre que ellos piensan</p> <p>178 que se hace en un taller laboral y de alguna manera redimir esa concepción que tienen del taller</p>	Propuesta: convocar a los padres
	<p>179 Moderador: ¿ustedes tienen escuela para padres aquí ?</p>	

	180	prof1: ahora podríamos hablar de la escuela para padres, cuando está llegando la hora de integrar a un joven	
	181	prof2: Ana Sotolano llama a los padres informándole la parte laboral	
	182	Prof3: antes se daban unos talleres, pero han dejado de darse, estos talleres eran de autoestima y otros	
Escuela para padres	183	Prof1: en la escuela para padres no solamente se debería de hablar de la integración laboral del joven que va ser integrado	
	184	también se le dan cursos dirigido a los padres, para darles una preparación por todas las conductas que nosotros	
	185	observamos con la finalidad de darles una orientación en cuanto a la parte psicológica, en cuanto a la parte conductual	
	186	del joven. En cuanto a de repente problemas que se pueden estar presentando a los padres y que de alguna manera	
	187	pueden influir, uno como docente también tiene que abarcar estos problemas que se puedan presentar , del tiempo	
	188	que yo tengo aquí solo se llama a los padres cuando se hace la integración laboral, se canaliza ese puente entre la familia	
	189	y empresa, no se le está informando al representante de lo que se hace aquí en el taller deberíamos de aprovechar	
	190	mucho de nuestros recursos que no se están aprovechando, entonces como política, la política es la que nos da es mi	
	191	forma de pensar esta nos da a nosotros los fundamentos y las directrices para poder guiarnos como lo llevamos a cabo	
	192	eso le da cada uno su visión particular como nosotros hemos visto reestructuramos nuestro proyecto integral comunitario	
	193	que ha pasado ahí desde mi forma de ver nuestro proyecto integral comunitario deposito o depositamos una cantidad	
Manejo de los objetivos del PEIC	194	de debilidades de fortalezas y toda esa cantidad de cosas pero que no le hemos dado curso porque no nos hemos	No se han trabajado los proyectos en función del PEIC
	195	planteado metas a corto plazo, mediano plazo y largo plazo entonces siento que todo lo que se plasmo ahí que está en	
	196	nuestras propias necesidades, que nos sentemos a ver cuáles son nuestras carencias no solo nuestras fortalezas, nuestras	
	197	amenazas cuales son las oportunidades que tenemos en la institución que todas participamos de ellas lo plasmamos	
	198	entonces cuando eso se queda en el papel es cuando nosotras ahí lo minimizamos y no llegamos al objetivo que	
	199	queremos	
	200	Moderador: ¿se pierden los objetivos se difuminan ?	
Manejo de los objetivos del PEIC	201	Prof1: no los repasamos no le damos curso para llegar a esa meta a corto plazo que puede ser factible a mediano y a largo	No se le da curso al PEIC
	202	plazo	
	203	Moderador: se han planteado dos cosas, una es la escuela para padres y la otra es la comunicación del docente con su	
	204	representante, son dos cosas diferentes, ósea nosotros como docentes dentro de nuestra aula tenemos la responsabilidad así	
	205	lo asumo yo de tener una comunicación con los padres de nuestros alumnos en relación a que la forma en que sucede	
	206	en nuestro espacio de trabajo a lo que puede estar sucediendo con cada uno de nuestros jóvenes y otra cosa es la	
	207	escuela para padres si a nivel institucional se plantean unos objetivos relacionados con la institución ya no es lo	

Escuela para padres	<p>208 relacionado con sus padres sino en función a lo que tu estás diciendo tenemos unos objetivos en el PEIC pero en teoría 209 debería de estar correlacionado con la política porque el objetivo la función común es la integración laboral de estas 210 personas pero son dos cosas diferentes, están relacionadas sí, porque la que viven estos padres mantienen una 211 correlación con la institución a través de los docentes en esa misma dimensión ellos van a tener de repente la motivación 212 o el incentivo o el interés de venir a estas reuniones. 213 aquí Ana y Yo llevamos la escuela para padres hace dos años y realizábamos reuniones cada quince días, cada veinte días 214 allí hay un cuaderno donde se lleva la relación de todas estas reuniones, ustedes lo pueden revisar no con el objetivo de 215 corroborar sino que de alguna manera nosotros podemos ver ahí el trabajo que se estaba realizando ¿ qué paso con eso 216 yo Salí de año sabático lamentablemente Ana es una persona que está enferma que tiene que retirarse cada cierto 217 tiempo del taller</p>	Funcionamiento de la Comisión de integración, depende sólo de dos personas.
	<p>218 Prof2: me parece que esa responsabilidad no puede recaer sobre dos personas nada más, no puede ser algo particular 219 y Ana tiene un problema de salud que todos conocemos, pues la intención es que eso se lleve a cabo indistintamente de 220 que las personas responsables estén o no estén</p> <p>221 Prof3: yo pienso que esa es una debilidad que tenemos de alguna manera el trabajo no puede estar sujeto a que una 222 persona lo haga o no lo haga</p>	
	<p>223 Moderador: nosotros ese año trabajamos autoestima, trajimos a una persona porque en ese entonces no se había 224 aprobado la Ley Para las personas con discapacidad y se les hablo el proyecto que había en aquel entonces, eso fue 225 excelente vinieron muchos padres plantearon sus inquietudes, en una ocasión vino el papa de Yanilice una joven 226 que no había sido integrada y el compartió su experiencia de padre que ya su hija iba a salir integrada ósea fue súper 227 enriquecedor porque pasa esto que ustedes están diciendo ósea los padres dicen ah no pero entonces ella no va estar 228 aquí toda la vida y puede salir a trabajar , entonces ese intercambio es tan rico como este por ejemplo, en la mañana 229 dicen entonces nunca hemos pensado hacer esto y esto es importante, yo pienso que es importante porque de alguna 230 manera uno dice, bueno que estamos haciendo que nos está resultando, que no nos está resultando, cuáles son esos 231 objetivos que es lo que queremos lograr, realmente estamos trabajando en esa dirección o nos estamos alejando o 232 perdiendo el tiempo, que es lo que estamos haciendo y el objetivo también es evaluar eso un poco hacer esos ejercicios 233 reflexivos y como nosotras sabemos nuestro trabajo y vemos los resultados y nosotras lo presentimos así porque en 234 realidad yo quiero abonar de alguna manera para enriquecer el proceso que aquí se da porque es cierto lo que dice Adriana 235 ya hicimos mucho pero yo pienso que podemos hacer mucho sinceramente</p>	
REFLEXIÓN	<p>236 prof2: a pesar del espacio a pesar de las limitaciones</p> <p>237 prof1: yo pienso que nuestros colegas tienen un nivel de compromiso bien significativo, pienso que afecta todas las</p>	

238 dificultades con un grupo de defensa que tenemos nuestra fortaleza porque el querer hacer las cosas nos motiva que es
239 muy importante porque no nos perdió la motivación eso es algo que yo lo observo y me parece que es importante
240 engranar, retomar ir viendo que es lo que se ha perdido porque se ha perdido y como lo podemos recuperar, que es lo
241 que podemos aportar que son poco prioritarias, priorizar que es importante, que podemos hacer en cuanto a lo que nos
242 compete a nosotros porque la política esta, los lineamientos están, las leyes están a nuestro favor, entonces pero que
243 pasa como institución y no sabemos como hacerlo, por dónde empezar, entonces es allí donde nosotros tenemos que
244 reflexionar, es importante repasar nuestro PEIC ya que lo que son políticas son lineamientos que vienen emanados del
245 Ministerio de Educación es mi forma de ver, porque si a ver vamos hablamos de inclusión social y eso es pertinente
246 pero yo pienso que la debilidad es que esta en el taller como tal, que pensamos mucho queremos hacer muchas cosas,
247 el análisis debería ser hacia el proyecto integral comunitario donde se dijeron muchas cosas se plasmaron muchas cosas
248 entonces ahora como lo vamos a evaluar.

249 **Prof2:** Hay que evaluar si estas cosas se están haciendo y que cosas hacen falta para poder hacerlo, evaluar es lo
250 fundamental para poder evaluar lo que hacemos en el proceso es muy importante porque si no nos perdemos,
251 entonces tenemos que definir que tal importante es para nosotras que se haga

252 **prof3:** habría que clasificar esas necesidades cuales son las que tenemos y cuáles son las de mayor relevancia, que es
253 lo que necesitamos para poder ejecutar eso

254 **Prof2:** también hay que preguntarse si todo eso que hacemos es importante

255 **Moderador:** los objetivos de este documento van en dos direcciones uno es mejorar la calidad de vida y el desarrollo
256 como ser humano de la persona con discapacidad y por otra parte el otro macro objetivo que tiene es lograr una
257 practica pedagógica especializada coherente y articulada que logre la integración social de las personas necesidades
258 educativas especiales ¿piensan que se han alcanzado estos dos objetivos en el taller ?

259 **prof3:** yo pienso que no porque a veces insertamos a los muchachos al trabajo pero al trabajo no a la parte social, porque
260 yo conozco a muchos jóvenes de aquí del taller que están insertados al trabajo, pero que hacen, de la casa al trabajo
261 del trabajo ni siquiera van al cine, muchas veces tu los ves agarrados de la mano de la mama caminando, lo estamos
262 insertando a la parte social no, nada más nos preocupamos por la parte laboral el trabajo pero del resto no, yo pienso
263 que aquí no está sucediendo esto.

264 **Prof2:** entonces hay revisarnos, porque se supone que cuando yo hago un taller de sensibilización esas personas tomen
265 conciencia de cómo son esos empleados que están ya en esa empresa laborando, la idea es que sepan cómo es esa
266 persona que va a empezar esa persona con discapacidad intelectual para que pueda aceptarlo y pueda incluirlo dentro de

267 las actividades que ellos hacen, esto es lo que da pie a que de verdad haya una inserción general global, no que solamente
268 pase lo que pasa en los colegios a veces, que el estudiante va al salón pero no juega con los demás niños que no va a
269 ningún recreo, es importante estar pendiente si esto está pasando

270 **prof4:** yo tengo entendido que los jóvenes que están en Locatel como Yuleima y Narciso pues, si cuentan de que al
271 parecer comparten con otros jóvenes que si laboran allí, que hacen actividades más allá de la parte laboral, en ese
272 sentido podríamos decir que esos casos a lo mejor son muy pocos están mejorando su calidad de vida.

273 **prof1:** ellos mejoran su calidad de vida con el hecho de dejar de ser una carga para sus familiares y que ya se este viendo
274 como ellos aportan económicamente , puesto que están devengando un sueldo y es importante porque ya alguno de
275 estos familiares económicamente si le está mejorando de alguna manera la calidad de vida, socialmente eso sería una
276 trascendencia porque va más allá de los objetivos precisamente relacionados con el joven, aunque habría que revisar
277 porque es difícil en el momento de los padres dejar de sentir esa preocupación de lo que significa tener un joven con
278 esta discapacidad y ver los beneficios económicos que se derivan de ellos por el hecho de estar integrados laboralmente
279 para estos familiares significa bastante en cuanto a lo económico, también habría que preguntarse por la parte social
280 también podrían realizarse actividades donde los jóvenes que están integrados laboralmente podrían venir y preguntarles
281 sobre sus actividades sociales, para saber que tan trascendentes son

282 **prof2:** yo creo que también influye un poco la cultura, definitivamente nosotros no solamente como institución sino que a
283 nivel general tenemos que trabajar mucho más la cultura de lo que es tener conciencia de lo que es la discapacidad es lo
284 que decía Adriana cuando la persona tiene la concepción de que la discapacidad intelectual es una enfermedad, porque
285 no es el mismo concepto de la concepción n la condición, la condición va a cambiar totalmente mi manera de actuar en
286 cuanto a la persona que tiene la discapacidad intelectual., entonces yo pienso es que la cultura también impide que
287 también entendamos, si haber vamos hay países como Europa que todavía les cuesta mucho la parte de la integración
288 social como tal de estos jóvenes, que están trabajando y que están de repente viviendo solos en casas, pienso que la
289 cultura es un factor importante, incluso hay gente que se pregunta como debo tratarlos y entonces comienzan a tener
290 una cantidad de incógnitas que de alguna manera ano te permiten manejarte de la mejor manera con esa persona,
291 entonces pienso que si es un trabajo del taller en cuanto a sensibilizar el entorno laboral de estos muchachos integrados
292 para de alguna manera lograr que ellos vayan a un cine sabes tengan amistades dentro de su entorno laboral

293 **Moderador:** y en cuanto al segundo objetivo que es directamente relacionado a la practica pedagógica, o sea el segundo
294 objetivo de la política es lograr una práctica pedagógica especializada que logre la integración,
295 ubicándonos aquí en el Taller ¿lo hemos logrado?

Logros en cuanto a la calidad de vida 296 **Prof. 2:** nuestra práctica no siempre va dirigida al trabajo que ellos desempeñan como tal, siento que el medio lo perdemos

a la práctica pedagógica

297 un poco porque somos un taller de encuadernación y ellos hacen otra cosa totalmente diferente, es como te decía no
298 tenemos esa capacidad de poder verificar qué tan bien hicimos nuestro papel, claro en la parte de responsabilidad de
299 hábitos de trabajo si podemos cerciorarnos, pero en cuanto al producto como tal yo siento que nos perdemos un poco
300 para poder verificar que tal lo hicimos ¿lo hicimos súper bien porque el muchacho salió y todo los pasos que aprendió en
301 el trabajo lo hace perfecto? yo pienso que ahí nos perdemos un poco.

302 **Moderador:** ¿Ustedes piensan que hay un feedback con esto, o sea que hay como una sistematización del trabajo?
303 en relación como por ejemplo cuando nosotros los docentes estamos en nuestras estaciones de trabajo trabajando con los
304 instructores y entonces se decide que uno de estos jóvenes va a salir a trabajar, entonces sale el muchacho a trabajar;
305 el equipo técnico realiza el trabajo que le corresponde, la sensibilización de la empresa etc., etc.... y después ¿hay una
306 retroalimentación en ese proceso?

Articulación entre docentes y
comisión de integración

Poca participación del docente en el proceso de integración

307 **prof2:** yo siento que no hay feedback cuando yo como docente no sé ni siquiera cual es el perfil de la persona que esta
308 exigiendo esa empresa o sea yo particularmente pienso que nosotros como docente deberíamos de saber éste es el
309 perfil de la persona que necesita esta empresa ¿tú consideras que este chico está realmente capacitado para llevar a
310 cabo este trabajo? nosotros como docentes somos las personas que tenemos que dar ese reporte porque estamos con
311 ellos y entonces yo muchas veces no sé cuál es el trabajo que ellos van a desempeñar, yo fuí profesora de Luis Guillermo
312 y yo todavía no sé qué es lo que hace; a veces recibo un reporte pero yo no entiendo porque yo todavía no se cuál es el
313 perfil que esa empresa está exigiendo y finalmente saber si era la persona más idónea para llevarlo a cabo, entonces allí
314 no hay feedback entre el personal técnico y el personal que es el responsable de hacer las integraciones con los docentes

Participación del docente en el proceso de integración

315 **prof1:** una de las experiencias para mi mas enriquecedoras fue la de asistir a una integración, el docente debería
316 estar presente en el momento de de la integración porque uno visualiza todo el perfil como dice Kresli
317 que debe reunir para este puesto de trabajo al que está siendo incorporado el joven, cuando a mi me
318 toco ir a ver como se hacia la integración que me ha tocado en dos oportunidades es importante esta comunicación
319 porque no es solamente ver en que podría laborar, porque necesitamos también saber cuál es ese perfil de los muchachos
320 que van a participar para desempeñarse de la mejor manera en ese puesto de trabajo, a lo mejor no existen ciertas
321 condiciones si es verdad pero entonces después vienen los fracasos, yo diría que en esta parte hay que trabajar mucho
322 en lo que es la parte de orientación vocacional y también lo que significa ser un empleado un trabajador entonces allí
323 desconocemos pienso yo

Orientación vocacional

Perfil de egreso del taller y de ingreso a las empresas

324 **prof2:** lo que dice Aida es importante porque el poder estar ahí y participar como docente, porque de repente un joven
325 que va a ir por ejemplo a locatel a clasificar pañales y no se sabe los colores o no se sabe donde tiene que ver la fecha de
326 vencimiento de los medicamentos, lo que sea porque hay que ser bien concretos en función de cómo es el chamo en su
327 rendimiento, entonces es eso poder darse cuenta de cuál es el trabajo y cuál es la oferta que tenemos abierta, para así
328 poder reorientar esa practica pedagógica de la que se habla

Articulación entre docentes y comisióm de integración

329 **prof4:** yo pienso que hay tanta falta de feckback entre el equipo técnico de la integración y de la parte de integración,
330 por ejemplo cuando yo escucho van a integrar yo pienso que son otras personas que vienen de afuera a buscar a el joven
331 aquí, o sea lo integraron ya y nosotros ajenos a ellos y ellos ajenos a nosotros y a los muchachos porque no nos enteramos
332 ni si escogieron a uno de mi salón y porqué lo escogieron , no nos preguntaron a nosotros nada, también pienso que aparte
333 de la falta de feckback nosotras deberíamos de estar más integradas en el área de integración, por ejemplo esto que se
334 estaba haciendo ultimo de ir a los talleres de sensibilización hacerlo más frecuentemente, integrarnos más a otras cosas
335 a otra parte cuando ellos tengan reuniones, entre ellos, entre el equipo técnico que saquen a un docente, para
336 nosotros también integrar y saber cuál es el trabajo de uno, ósea empaparnos más de su trabajo y como es el manejo que
337 ellos tienen en la parte de integración laboral, porque de verdad yo siento que nosotros el personal docente nos hace
338 mucha falta esa parte porque es como dice Kresli porque nosotros no sabemos cuál es el perfil que es lo que necesita esa
339 empresa.

340 **prof2:** y después terminar la capacitación en función a esos perfiles de lo que les hace falta, para garantizar de alguna
341 manera esa inserción laboral debería de ser lo ideal

Conocimiento y/o desconocimiento de la política

342 **Moderador:** ¿ustedes conocen este documento "*política en estudio*" ?

343 **Prof4:** hace mucho tiempo lo leí yo.

344 **prof6:** aquí en el taller nos dieron un taller hace bastante tiempo.

345 **Moderador:** ¿y se ha discutido?

346 **Prof6:** incluso en esa época nos decían que teníamos que manejarlo por si venia alguna supervisión como una manera
347 pugnativa solamente.

Limitaciones del docente en el proceso de integración

- 348 **Moderador:** ¿ustedes piensan que existe relación entre el PEIC y la política ?
- 349 **prof1:** yo creo que sí, ya que todos los objetivos que nos planteamos eran en base a la política, hablamos de igualdad, de
 Correspondencia 350 incorporar a manera teórica nuevas estrategias para llevar a cabo nuestra misión y nuestra visión , el proyecto cuando
 entre política 351 nosotros lo elaboramos, lo elaboramos en base a la política que esta n la integración laboral, yo pienso que donde
 y PEIC 352 nosotros nos perdemos en nuestra misión es cuando llegamos a la práctica porque no nos sentamos a ver, tenemos todo
 353 esto y no lo hemos hablado, por donde a empezar
- 354 **Moderador:** ¿cuál es la operacionalización ?
- 355 **prof1:** ¿con los objetivos que se pueden lograr a corto plazo, mediano plazo y largo plazo!
- 356 **prof2:** es lo que dice ella: primero se arma este ,como un granito de arena de cada uno de nosotros, pero luego cuando ya
 357 esta armado cuando ya se juntaron todos estos granitos de arena que cada uno dio, nosotros no nos sentamos a ver de
 358 como quedo
- 359 **prof3:** nosotros en realidad no sabemos cómo quedo eso, nosotros desconocemos que fue lo que hizo en conjunto al no
 Correspondencia 360 conocerlos de alguna manera podemos llegar a trabajar con ensayo y error, porque simplemente el desconocimiento de lo
 entre política 361 que tenemos, entonces yo pienso que deberíamos de reunirnos y decir bueno yo puse los ojos, la nariz y esto fue lo que
 y PEIC 362 salió, entonces esa persona que está aquí les parece les agrada, quedo bonita, que le podemos poner, que le podemos
 363 quitar y así nosotras estamos más despejadas de cómo quedo y podemos dar de repente mayores aportes y mejores
 364 aportes
- 365 **Moderador:** ¿Que piensan ustedes de la planificación y la evaluación que hacemos nosotros aquí?
- 366 **Prof3:** ¿ la evaluación de los jóvenes?
- 367 **Prof1:** ¿ la planificación?
- 368 **Moderador:** estamos hablando del PEIC
- 369 **prof1:** yo creo que nosotras estamos llevando a cabo actividades más pedagógicas que laborales, ya que no llevamos a cabo
 Correspondencia 370 esta parte laboral entonces pienso que la planificación si debe mejorarse pero esto va a depender de la demanda laboral
 entre política y 371 y en función a esto trabajar con los proyectos
 PEIC

372 **Moderador:** ¿ustedes piensan que nuestros procesos de planificación y evaluación está relacionado con la elaboración
373 del PEIC, la operacionalizacion de estos proyectos?

374 **prof1:** de alguna manera si pero es lo que te decía el hecho de que nos planteemos objetivos a corto plazo eso hace que la
375 participación diaria se pierda un poquito porque no hay continuidad, nosotros venimos trabajando en nuestros salones
376 con nuestros jóvenes, nosotros seguimos no hemos parado, siempre estamos creando viendo que se hace pero si nosotros
377 tuviéramos esos objetivos acorto plazo yo pienso que todo giraría entorno a este objetivo, pienso que sería mas rápido

378 **Moderador:** ¿los objetivos están en el PEIC ?

379 **prof2:** nos perdemos en el proceso por desconocimiento, ahora en nuestra planificación del aula no vamos a decir si es
380 buena o mala, porque nosotros planificamos y seguimos trabajando en función a ella a pesar de que de repente no
381 tengamos todo l conocimiento de esos objetivos que se terminaron de elaborar como tal pero si este de repente
382 pudiera mejorar el trabajo si tuviéramos esa conciencia de que es lo que estamos haciendo para que sea más afectivo mas
383 asertivo en el trabajo que estamos realizando día a día en las aulas, me parece básicamente es una gran realidad el hecho
384 de que no discutamos el PEIC una vez elaborado porque nosotras seguimos trabajando pero obviamente vamos a usar
385 que todos los contenidos sean pertinentes y vayan dirigidos a que nuestros jóvenes sean mas autónomas mejores
386 trabajadores, pero también es importante saber cuáles son los objetivos de ese gran PEIC para poderlos trabajar mucho
387 mejor.

388 **prof4:** yo pienso que nosotros hicimos un PEIC pero después nosotros montamos un PA por tres meses y luego mostramos
389 un PA por otros tres meses mas

390 **Prof5:** yo pienso que nosotros debemos haber estudiado el PEIC que ya estaba montado para poder desarrollar el PA,
391 el PA de nosotros de octubre a julio es de autonomía personal a lo mejor hay muchas cosas desarrolladas ahí pero no lo
392 sabemos , horita nuestro PA de enero a marzo es de la salud de cómo nosotros manejarnos y tener en buen estado nuestra 3
393 salud y tampoco si deben haber muchos objetivos que se van a tratar ahí pero no estamos seguro a ciencia cierta si todos
394 los objetivos que nos planteamos en el PEIC los estamos cubriendo.

395 **Moderador:** en relación a la formación nuestra profesional piensan que somos respaldadas piensan que de alguna manera
396 el taller fomenta la formación, el crecimiento profesional y actividades que fortalezcan esta formación que la enriquezca

397 **prof4:** yo pienso que no porque no hay como un incentivo de que vamos hacer esto vamos hacer un curso, mira trajimos una
398 información de que hay u taller, por ejemplo a mí en otros colegios donde yo he trabajado hay una cartelera donde a
399 nosotras nos informaban mira va a ver un curso de autismo o un diplomado.

- 400 **prof1:** el año pasado yo asistí tres miércoles seguidos a tres talleres de planificación, de discapacidades múltiples y otros
401 de procesos comunicativos, lo único es que no se multiplico la información y muchos no se enteraron, faltan espacios
402 a lo mejor faltan un tiempo para propiciar estos encuentros, donde podamos discutir para el mejoramiento de todos
- 403 **prof2:** lo que falta es eso realmente se plantean los talleres y obviamente muchos no asistimos, claro porque se entera una
404 sola persona y los demás no asistimos y no nos preocupamos de que esa persona que fue darle el espacio y el tiempo
405 para que esa persona posteriormente sea multiplicadora de esta información, porque entonces los demás que no fuimos
406 nos quedamos como a okey hubo taller
- 407 **prof6:** también en los consejos de maestros se podría fomentar eso que en vez de dar tanta información que se puedan dar
408 en las reuniones semanales se pueda tomar un tiempo en concejo para dar esta multiplicación de los talleres

**Investigación sobre los
logros y la
trascendencia de la
Conceptualización y
Política de la Atención
a las Personas con
Necesidades
Educativas Especiales
en cuanto a Educación
y Trabajo**

Recolección de los datos: Grupo de discusión número 5.

Criterio operativo: cambio de tema y/o participante.

Contexto: 2do grupo de
discusión con docentes
e instructores. Turno
tarde. Aula estación de
 encuadernación rápida.

Participan

6 personas. Fecha: 20-
06-2011

CRITERIOS
OPERATIVOS

TEXTO DEL GRUPO DE DISCUSIÓN

1 **Mod:** recordemos que la investigación que estamos llevando a cabo tiene el objetivo fundamental de evaluar la Conceptualización
2 y Política de la Atención Educativa a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo y los logros,
3 pertinencia y trascendencia del TEL Dora Burgueño en función de la aplicación de dicha política. Es importante recordar antes que la
4 metodología está enmarcada en el enfoque cualitativo. Los planteamientos que hacemos los investigadores son ideas que colocamos
5 sobre la mesa para que ustedes, aporten, digan lo que piensan de ese planteamiento, propongan soluciones si piensan que hay
6 situaciones problemáticas que hay que resolver. Es importante también tener presente que el documento estudiado es una política
7 que a partir de 1997 establece la normativa a nivel nacional para la ejecución del Programa de Educación y Trabajo.

8 **Prof 1.-** Quisiera saber de qué forma se utiliza lo que decimos aquí. Es decir ¿ eso lo va a revisar otra persona además de ustedes?

9 **Mod:** No, fíjate te recuerdo la metodología: nosotras luego de realizar el grupo de discusión y grabar la sesión, la transcribimos
10 con la mayor rigurosidad posible; una vez transcrita procedemos a estudiarla, separar los registros, categorizarlos, sintetizarlos, relacionar
11 las categorías, elaborar una matriz de datos y categorías para finalmente analizar y comprender los fenómenos estudiados. Estas
12 transcripciones constituyen nuestro protocolo de investigación y es el soporte de la misma; así, constituyen el documento que valida
13 y certifica nuestra investigación y sólo va a ser usado para dicho fin. Nuestro compromiso es preservar sin lugar a dudas el anonimato
14 o privacidad de las opiniones que aquí se den. Agradezco la pregunta porque nos da la oportunidad de garantizar de forma explícita la
15 confidencialidad de nuestro trabajo. ¿Alguna otra pregunta?

16 **Prof 1.-** No, ¡sólo quería estar segura de eso! Puedes preguntar o que quieras!

17 **Mod.-** bueno, más que preguntas recuerden que nosotras planteamos ideas relacionadas con nuestros objetivos; ideas que los
18 ayuden a ustedes a ubicarse en el contexto de la investigación. Por ejemplo en éste momento voy a necesitar la ayuda de la Prof. G.

19 **Prof 2.-** ¡Como no! ¡con mucho gusto!

20 **Mod.-** Para el año 1988 se emite un documento de parte de la Dirección de Educación Especial en el cual se asumía el concepto
21 de Educación para el Trabajo, tomado del nivel de Educación Básica; para ese momento la conceptualización de la educación para el
22 trabajo preservó el enfoque psicopedagógico; en el año 1997 cuando se plantea una nueva reconceptualización, ésta se fundamenta
23 en dos aspectos que arroja la evaluación de la política del 88:
24 En primer lugar se plantea que el enfoque socioeconómico era el criterio de formación de la capacidad de producción de la
25 persona, tanto en el nivel teórico como práctico: así lo fundamental era determinar la potencialidad productiva del educando
26 (potencialidad sujeta exclusivamente a su grado de compromiso cognitivo) para insertarlo al trabajo competitivo o para asumir la
27 figura de "trabajador protegido". En segundo lugar argumenta que se mantenía un modelo asistencial en el que es determinante
28 la limitación que posee el educando. Se utilizaban instrumentos psicométricos que en lugar de potenciar las posibilidades de la persona
29 con necesidades educativas especiales, resultaban condicionantes y discriminatorios pues prevalecían las dificultades por encima de las

	30	potencialidades.	
	31	Prof 2.- Era la época en que eran considerados enfermos	
	32	Mod: bien, ese es el análisis a partir del cual surge la política de año 97, la cual plantea una visión más humanista, donde se ve	
	33	al participante desde un enfoque biopsicosocial, es cuando comienza a hablarse de que la persona es un ente integral que posee	
	34	diferentes aspectos para su desarrollo. Ahora bien ¿qué tienen ustedes que decir al respecto en cuanto al fenómeno descrito pero	
	35	contextualizándolo aquí en el TEL Dora Burgueño?	
Evaluación del participante	36	Prof 1.- Me parece que está bien que haya cambiado pues si tú sólo basas tu evaluación en un test psicométrico es muy poco lo que el	
	37	muchacho va a poder demostrar sobre lo que sabe y puede hacer; entonces reamente tú lo estarías diagnosticando bajo una	
	38	perspectiva que lo limita completamente.	
Cambios en la política	39	Prof 3.- Básicamente cambió y ha mejorado bastante a pesar de que todavía hace falta de que cambie un poco más; pero al menos en el	
	40	taller pienso que la evaluación se hace tomando en cuenta las características del joven, o sea, aquí se trabaja mucho con esa parte	
	41	hemos cambiado a como se trabajaba antiguamente, pienso yo.	
		Prof 1.- Si, porque básicamente nosotros en las estaciones buscamos detectar cuales de ellos tienen mayores habilidades,	
	42	no en función de que tan productivo pueda ser o que tantos	Formación integral del participante. Pertinencia
Enfoque Humanista		por ejemplo libros pueda sacar, sino en función de que realmente se sienta	
	43	una persona que está desarrollando un oficio, que se sienta bien con lo que está haciendo; me parece que ese enfoque es el	
	44	que nosotros damos	

aquí en las estaciones
en el momento de
45 realizar el trabajo.

46 **Mod.**- Es decir que ustedes están de acuerdo con el enfoque de la política...

47 **Prof 2.**- Yo pienso que si ha cambiado para bien de los jóvenes, en lo que se refiere a la parte biopsicosocial, ha cambiado pero no tanto
48 como debería ser porque tiene sus fallas; yo diría que hay cosas que los jóvenes necesitan para poder desarrollar esas capacidades
49 que ellos tienen y que a veces nosotros mismos pensamos que no las tienen y sin embargo tú te pones con un joven y ves que sí las
50 puede desarrollar.

51 **Mod.**- ¿cosas como cuáles?

Prof 2.- Por ejemplo en
la parte social muchos
de nosotros nos
equivacamos; te voy a
poner un ejemplo: el
bailar, es algo que uno

Concepción del
educando

52 piensa
"no, no va a poder
hacerlo" sin embargo
tú empiezas a ensayar,
ensayar, ensayar y ves
que sí lo puede hacer. Y
así a lo mejor los

53 ponemos
a hacer otras cosas y a
lo mejor sí lo hacen,
por ejemplo enseñarlos
en la computadora,
aprender a meterse en

Actualización del
docente en pro
de la formación
del participante

54 internet y otras cosas
que a lo mejor los
maestros de la época
mía no estamos
55 preparados o no nos

Integración social a
través de bailes en
eventos públicos

preocupamos para
hacerlo pero ellos sí
pueden dar ésta

56 parte.

57 **Mod.-** es decir, que de alguna manera aún hoy día se mantiene algo del enfoque asistencial en el sentido ...

58 **Prof 2.-** yo no diría asistencial, porque en la época de eso asistencial lo considerábamos como un enfermo, las discapacidades eran
59 consideradas enfermedades; ahorita ya uno sabe que no son una enfermedad, es una condición y se toma más en cuenta en la parte
60 social, antes no, antes los papás los tenían escondidos, los guardaban, no los sacaban ni siquiera a la calle, entonces fíjense que eso
61 ha cambiado.

Equipo
interdisciplinario
incompleto;
falta psicólogo

62 **Prof 1.-** Yo pienso que no es que se mantiene la parte asistencial sino que por lo menos nosotros aquí, pudiera ser el hecho de que en
63 ciertos momentos nos hace falta el apoyo de otros especialistas como el psicólogo. El psicólogo es una pieza fundamental porque
64 hay muchas cosas que los jóvenes no hacen porque tienen baja su autoestima, tienen problemas en su autoestima y nosotros sí
65 podemos determinar si hay problemas en la autoestima lo que no podemos es saber cómo vamos a abordar esa área para poder darle
66 un giro y lograr que ese alumno logre cosas que de repente él se limita porque siente por ejemplo, como me pasó con una alumna
67 aquí que tenía su problema en la mano porque tenía una condición de PC (parálisis cerebral) y lo que lo limitaba no era la mano, era
68 su pensamiento; es decir "yo no puedo porque tengo problemas en la mano", "yo no puedo porque no puedo poner en evidencia el
69 problema que tengo en la mano", entonces allí hace falta el apoyo de éste personal que realmente es el que va a saber cómo abordar
70 esa problemática, darle otro giro y lograr que ese joven sea mucho más productivo de lo que está siendo. Ahorita entonces tenemos esa
71 debilidad y realmente el psicólogo juega un papel fundamental dentro de la institución. Además, es lo que digo: tú puedes pensar que

un joven puede servir
para un oficio
determinado, sin
embargo él cuando
habla con el psicólogo y
éste le hace algún test

72 vocacional Test de orientación
entonces se puede vocacional
decir "mira realmente
él tiene habilidades
para ésto, pero si tú te
pones en esto tú vas a
ver que le va a ir

73 mucho

	<p>mejor" entonces siento que ese papel del psicólogo hay que trabajarlo aquí dentro de la institución; es un 74 factor muy importante 75 para poder lograr un mejor trabajo con los alumnos.</p>
Evaluación de ingreso	<p>76 Prof 2.- Yo lo digo también por el joven Iván, el que estaba aquí: Iván sabía de computación, de electricidad, y a él ¿cómo se le explotó 77 aquí? ¿cómo sabíamos nosotros todo eso? Él arreglaba las cosas en su casa, manejaba la computadora perfecto, cosas que nosotros 78 no sabíamos que él podía hacer. ¿cómo detectarlo? Entonces lo que tú dices del psicólogo es muy importante.</p> <p>79 Mod: profe, lo que tú estás diciendo es que nosotras estamos en nuestras aulas haciendo con los jóvenes lo que se está 80 esperando que hagamos: hacer un libro, hacer una carátula, hacer un papel artesanal; es como una manera de estar atados porque 81 puede pasar que tenemos un muchacho con muchísimas competencias y que a lo mejor no le gusta trabajar con goma, por decir algo, 82 y está justamente en la estación 2, entonces él no quiere trabajar; pero resulta que él hace muchísimas otras cosas que nosotros 83 desconocemos. Entonces ¿cómo atrapamos eso? ¿cómo nos damos cuenta? ¿qué pasa con lo de los oficios? Que es un tema que se 84 trató en la discusión pasada, ¿por qué aquí encuadernamos? ¿Por qué no hacemos otra cosa?</p>
Intereses y necesidades del joven/ formación laboral	<p>85 Prof 1.- Ó encuadernamos y hacemos otra cosa, porque sí, yo siento que en eso estamos bastante limitados: ¿qué hacemos? Encuadernamos, 86 ¿y qué otra cosa hacemos? Encuadernamos; entonces el joven que tiene intereses diferentes y que dentro de sus intereses no está 87 el hecho de encuadernar pues mira, al entrar a éste taller está limitado porque nosotros no le podemos ofrecer otra opción. Claro, 88 no sabemos quién dijo que el taller Dora Burgueño era para encuadernar: es una política que viene del Estado y cada taller trabaja un 89 área específica, o sea, no sé.</p>
Oficio/¿qué los determina?	<p>90 Prof 2.- No, en los años esos que eran las escuelas artesanales que había diferentes oficios en una misma institución; pero si nosotros somos 91 un taller laboral y estamos preparando para... porque caemos en lo mismo: por qué no se hace otra cosa aparte de hacer libros, otra 92 cosa, ah bueno vamos a solicitar al Ministerio así como queremos un psicólogo, vamos a buscar un técnico electricista para que nos 93 enseñe cómo poner un bombillo, cómo poner un ventilador o cómo arreglar una licuadora, hacer una lámpara. A veces me pregunto 94 o sea hacer libros es chévere porque es productivo en ciertos momentos para el taller...</p>
Correspondencia entre formación laboral y empleo	<p>95 Prof 1.- y se plantea la incongruencia de la que hablábamos en el primer encuentro: que nosotros encuadernamos y los jóvenes salen 96 a desempeñar un oficio que no tiene nada que ver, en lo absoluto con lo que hacemos aquí; entonces realmente tú te cuestionas en 97 decir, bueno, realmente yo lo capacité para... o sea obvio que hay muchas cosas generales que uno trabaja, pero realmente para los 98 oficios que se van a desarrollar en ese momento, nosotros no desarrollamos ningún tipo de competencias.</p>

	99	Prof 2.- Para nada, o sea, no hay una congruencia entre lo que hacemos con lo que ellos van a hacer.
Transferencia de aprendizajes/ contradicción	100	Prof 4.- Pero sí define la base de lo que tenemos, porque trabajo es trabajo. Cuando tú estás en la universidad te dan muchas materias
	101	y cuando estás trabajando no las usas para nada pero te sirven.
Correspondencia entre formación laboral y empleo	102	Prof 2.- Aplicas la parte pedagógica que te enseñan, pero aquí no enseñamos para ir a la calle a trabajar; ¿tú lo enseñas cómo empaquetar
	103	en LOCATEL? ¿tú lo enseñas cómo mantenerse de pie cierto tiempo? ¿tú lo enseñas a ver la fecha de vencimiento?
	104	Tampoco, o ¿tú le enseñas a qué hora va a salir a almorzar?
	105	Prof 5.- También podría trabajarse la jardinería: cómo se siembra, cuáles son los cuidados de una planta.
	106	Prof 4.- Cuando nosotros empezamos a integrar a nuestros alumnos ¿qué fueron a hacer? Fueron a trabajar en Espanzoo, y ¿qué hacían en
	107	Espanzoo?
	108	Prof 2.- Recoger pupú de animales!
Logro en cuanto a jóvenes integrados	109	Prof 4.- Recoger pupú! Y a usted y a mí nos tocó llorar por eso porque nosotros enseñamos encuadernación, y yo no quería que mis alumnos
	110	salieran a hacer eso; pero allí fue donde yo entendí que sí, las bases que nosotros le dimos sí sirvieron porque hay muchos alumnos que
	111	todavía están allá!
	112	Mod: cuando ustedes hablan de base ¿a qué se refieren específicamente?
	113	Prof 1.- Cuando yo hablo de bases, me refiero a hábitos de trabajo como tal, responsabilidad, disciplina, normas de seguridad...
Destrezas y competencias de los participantes	114	Mod.- Bueno pero es que estamos hablando de dos cosas diferentes<. Estamos hablando de competencias y de destrezas;
	115	las competencias es lo que nos va a permitir incorporarnos, son las herramientas que nos permiten desenvolvernos en cualquier
	116	espacio en el cual nos encontremos; por ello cuando planificamos, utilizamos el currículo Básico Nacional y el Currículo Bolivariano
	117	buscando que nuestros jóvenes alcancen las competencias que están establecidas allí. Ahora las destrezas son las habilidades que se
	118	desarrollan para el dominio de un oficio, es decir, aquí por ejemplo los muchachos aprenden a cortar una carátula a estamparla a
	119	restaurar la tripa del libro, etc.
Trabajo en competencias	120	Prof 2.- Bueno las competencias, cuando se está trabajando en cualquiera de los oficios que tú dijiste antes deberían funcionar en cualquier
	121	donde ellos se encuentren, porque si él aprende que debe estar aseado...

- Incongruencia en el desarrollo de las destrezas 122 **Prof 1.-** La incongruencia va en las destrezas cuando realmente va a trabajar a un LOCATEL y tú dices: bueno pero yo realmente, ni siquiera
123 sé lo que él tiene que hacer allá, no sé cuál es el área en la cual él se va a desempeñar y qué cosas debería hacer para hacer su trabajo
124 de la mejor manera.
- 125 **Mod.-** Y qué hacer, porque me resulta difícil pensar que en el taller vayamos a enseñar todos los oficios.
- Coherencia entre perfil de egreso y perfil de ingreso en la empresa. 126 **Prof 1.-** No, claro; pero yo pienso que en ese sentido si la mayoría de las empresas que están captando jóvenes de nuestra institución es por
127 ejemplo LOCATEL, entonces cada uno de nosotros debería tener un perfil de cuáles son los oficios en que nuestros jóvenes trabajan en
128 LOCATEL, para que nosotros dentro de nuestro programa incluyamos esas cosas que se supone ellos deben hacer y nosotros estemos
129 cumpliendo con la labor, el oficio que se hace en el taller pero a la vez estemos contribuyendo al mejor desempeño de los jóvenes
130 dentro del plantel.
- Logros en cuanto a la práctica pedagógica 131 **Prof 4.-** Yo pienso que ahorita el bom es LOCATEL porque ahorita te los recibe, pero hace 10 años atrás era Espanzoo que es otra cosa
132 diferente, era otro mundo; entonces yo pienso que lo que estamos haciendo, no estamos errados, lo estamos haciendo bien. Lo
133 estamos haciendo bien porque ¿cuántos alumnos nos han devuelto?
- Reflexión para mejorar 134 **Prof 1.-** Yo no pienso que lo estemos haciendo mal, yo pienso que es una manera de enriquecer el proceso.
135 **Prof 4.-** ¿entonces?
- Coherencia entre formación laboral y empleo 136 **Prof 1.-** O sea, obvio que cada 10 0 15 años va a haber una empresa que sea la que nos dé mayor apertura para nuestra población, pero
137 estando conscientes de eso, poder determinar: cuando era Espanzoo, bueno saber qué es lo que los muchachos van a hacer y por
138 ejemplo tú le puedes decir: como normas de seguridad porque las normas de seguridad que tú le enseñas aquí con las herramientas
139 no van a ser aplicables para Espanzoo. Tú le puedes decir por ejemplo, mira a ese animal no te le puedes colocar tan cerca o no lo
140 puedes agarrar por aquí o no te le puedes poner de espalda porque te puede dar una patada ¿me entiendes? Son cosas que de alguna
141 manera nosotros podemos ayudar para que ese joven se desempeñe mejor.
- 142 **Mod.-** Fijense pensando un poco en lo que estamos planteando uno se hace la pregunta: ¿yo como docente debo preparar a
143 mis jóvenes en función de sus intereses y necesidades particulares o en función de la empresa?
- Destrezas y 144 **Prof 1.-** En función de sus necesidades vas a trabajar con las competencias pues como ya dijimos a nivel general le van ha servir para

competencias de los participantes	145	desempeñarse en todos los espacios, pero en función de que el joven tenga una experiencia lo más favorable posible uno debería
	146	también pensar en las destrezas específicas de la labor que va a desempeñar.
	147	Prof 4.- Mira yo trabajo en otra institución ¿verdad? Pero ¿qué hago yo aquí? Yo soy gerente de producción y trabajo con el programa PAE.
	148	O sea, tengo dos puestos muy diferentes y en la otra institución hago otra cosa muy diferente ¿qué tengo yo que hacer? Eso no me
Logro en cuanto a la práctica pedagógica	149	lo enseñaron en la universidad! Y nosotros no vamos a sacar un niño a trabajar si nosotros no le vemos de verdad-verdad su capacidad.
	150	Entonces yo pienso que de verdad-verdad no lo estamos haciendo mal, no estamos errados.
Reflexión para mejorar	151	Prof 2.- Vamos a quitarte de la cabeza que nosotros lo estamos haciendo mal, estamos buscando la manera de hacerlo mejor, y cuando
	152	hablas de ti, tú entre comillas eres "normal" estamos hablando de que ellos tienen una discapacidad...
Concepción del participante	153	Prof 4.- Bueno tienen su discapacidad pero en medio de todo son normales.
	154	Mod.- Yo les puedo decir que en una de las entrevistas a los empleadores, la persona de INAMEH manifestó que a veces quisiera que
	155	todos quienes trabajan allí fueran "especiales", pues el nivel de responsabilidad, de respeto por sus compañeros de trabajo y
	156	compromiso no lo tienen muchas de las otras personas que allí se encuentran.
Calidad de vida-emocional y espirituales del participante integrado	157	Prof 1.- Claro pero tú hablas con LG y él no se siente bien con el trabajo que se le dió, ya que muchas veces que ha venido para acá nos dice
	158	"mira que todo el tiempo tengo que estar cortando ese monte, parece que lo mandan a meterse en un camión para no tener claro qué
	159	pero él me ha comentado eso y yo lo que digo es si nosotros tenemos la posibilidad como dice G. de ver sus posibilidades de una
	160	manera más macro podemos ser más asertivos...
	161	Prof 4.- ¿Tú te paras todos los días a trabajar con la misma sonrisa? ó a veces dices "ay, hoy me toca la escuela especial, que fastidio".
	162	Prof 1.- No, de repente yo puedo estar muy cansada pero no voy a ir a trabajar...
	163	Prof 4.- Profe eso es normal!
	164	Mod.- yo diría que depende de la frecuencia con la que se presente...
Motivación al trabajo del	165	Prof 1.- Es así porque si yo por ejemplo todos los días me siento así? Y tengo muchachos de LOCATEL que también me lo dicen porque ellos
	166	cuando vienen hablan con uno y una vez LG hasta me dijo que estaba a punto de renunciar, y yo le dije que esperara, que a dónde iba a

- participante 167 ir a trabajar, que se diera un chance y tal vez a medida que fuera conociendo a las personas le iba a gustar. En éstos días vino y cuando
168 le pregunté que cómo estaba me indicó que más o menos.
- 169 **Mod.-** y a qué crees tú que podemos atribuirle ese malestar de LG .
- 170 **Prof 2.-** Yo creo que hay que ubicarlo donde a lo mejor a él le guste.
- Participación del docente en el proceso de integración 171 **Prof 1.-** no se han desarrollado todas las habilidades, o sea, yo creo que obvio que nuestra función es integral y cuando yo veo que un joven
172 sale y se integra, pienso: "estamos cumpliendo con nuestra misión" lo que estamos diciendo es que sería mucho mejor, que nosotros
173 como personal que de alguna manera maneja la integración también porque todos deberíamos manejar esa parte, poder tener como
174 una gama más amplia y poder decir: mira M. a éste muchacho le gusta esto o aquello o que es bueno armando una herramienta; entonces
175 puedes decir ha mira éste muchacho es un buen candidato para éste puesto que nos están ofreciendo en ésta empresa; ser un poquito
Articulación entre docentes y comisión de integración (propuesta) 176 más asertivos. No estoy diciendo que siempre la vamos a pegar y todos felices y contentos pero pienso que debería ser así. No se
177 trata de buscar culpables, se trata de ver cómo la estamos haciendo y poder analizarlo para de repente surjan interrogantes sobre cómo
178 lo podemos hacer mejor.
- 179 **Mod.-** De hecho, como ya les dijimos uno de nuestros objetivos, es que nosotros mismos podamos determinar de qué manera
180 podemos mejorar en nuestra praxis; y en relación a éste aspecto sobre el maestro especialista, la política lo concibe como una parte
181 primordial de toda la acción interdisciplinaria y el principal canalizador de la educación y formación laboral de las personas con
182 discapacidad; qué piensan de éste aspecto y cómo se ha dado aquí en el taller?
- Articulación entre docentes y comisión de integración 183 **Prof 1.-** de alguna manera se cumple, pero no totalmente pues como ya hemos dicho algunas veces se ignora al maestro y el último que se
184 entera de que el muchacho se va a integrar al mercado de trabajo es uno, y yo pienso que eso no es bueno pues uno es quien mejor
185 conoce al muchacho.
- Antes no era así... 186 **Prof 2.-** Si, así es. Antes no era así. Uno tenía claro lo que tenía que hacer.
- 187 **Mod.-** Bueno pero fíjense que los logros que establece la política van en dos direcciones; el primero de esos logros es buscar
188 mejorar la calidad de vida y el desarrollo como ser humano de las personas con discapacidad. Cuando nosotros hablamos de calidad
189 de vida ¿qué entendemos por eso?
- Calidad de vida 190 **Prof 1.-** Cuando hablas de calidad de vida estás hablando de una persona que se siente bien en todos los ámbitos de su vida: se siente bien

- 191 emocionalmente, socialmente, económicamente; es decir estamos hablando de un ser bio-psico-social, o sea que esté bien en todos
 192 sus aspectos no sólo que sea productivo, que devengue un sueldo sino que además si se siente bien con la abor que desempeña, si se
 193 relaciona con los compañeros que tiene, si se siente parte de la institución y que se sienta productivo no sólo por lo que gana sino
 194 por lo que es capaz de hacer.
- Visión del TEL sobre la calidad de vida de los participantes integrados.
- 195 **Prof 2.-** Acuérdate también que cuando integran a un joven, y digo cuando integran porque yo nunca he ido, y después ellos vienen aquí a
 196 la escuela, nosotros le decimos: "que bueno estás ganando dinero" pero le preguntamos ¿cómo te sientes en tu trabajo? No, no lo
 197 hacemos y eso está pasando mucho, entonces yo me pregunto ¿realmente les estamos dando calidad de vida? Si no se siente bien
 198 donde está no tiene calidad de vida. Económicamente está recibiendo un dinero pero la parte personal ¿cómo está?
- 199 **Prof 4.-** Y Rocvic ¿cómo está R?
- Calidad de vida emocional y espiritual del participante integrado.
- 200 **Prof 3.-** Está muy mal porque ha tenido problemas en su casa, se le murió una hermana, él no comparte mucho con los compañeros de
 201 trabajo a nivel social.
- 202 **Prof 1.-** De hecho él viene aquí para trabajar esa parte social, a estar con los compañeros y yo siento que de alguna manera nosotros no
 203 estamos garantizando que él mejore esa situación porque viene para acá y se pone a hablar con O. se sienta en una silla ó se queda en
 204 el patio sólo ó habla con el mismo siempre, o sea...
- Responsabilidad de los padres
- 205 **Prof 2.-** Pero es que depende mucho de la familia: yo lo veo todos los días a las 6 de la mañana y lo llevan agarrado de la mano y a veces
 206 pasa al lado mio y yo le tengo que decir: "hola Rocvic" porque él puede pasar cerquita de mí y no es capaz de saludarme, la familia lo
 207 tienemuy sobreprotegido.
- 208 **Mod.-** Yo también considero importante tener presente siempre que trabajamos con una población con unas características
 209 particulares...
- 210 **Prof 2.-** Claro, yo lo entiendo...
- Concepción del educando
- 211 **Mod.-** Porque a veces nosotros queremos que ellos se comporten, como quisiéramos nosotros que ellos se comportaran, ¿porqué?
 212 bueno porque quisiéramos que tuvieran una vida social activa, que salieran a pasear con sus amigos, que tuvieran una novia o un novio
 213 según sea el caso, etc, etc, y tal vez ellos mismos por su condición y yendo más allá de un problema de autoestima, realmente no pueden
 214 hacerlo; entonces pienso que hay que tener siempre presente eso.
- Objetivos del
- 215 **Prof 1.** Y por eso es que es tan importante el papel del docente pues es él quien puede determinar si lo que le sucede es porque es

docente	216	característico de su condición o si realmente podemos hacer un trabajo para poder mejorar esa área específica.
	217	Mod.- Ahora bien, el otro logro que persigue la política va dirigida hacia nosotros: los docentes especialistas. Se busca en el
	218	planteamiento de la política una práctica pedagógica especializada, coherente y articulada que logra la integración social de las
	219	personas con discapacidad ¿Qué piensan de éste planteamiento y de su desarrollo en el TEL Dora Burgueño?
Articulación familia-escuela-comunidad	220	Prof 1.- Yo pienso que realmente el docente es la figura más importante pues es quién está con los participantes la mayor parte del tiempo,
	221	sin embargo me parece que lo que dice G. también es importante, o sea que la responsabilidad no recaiga solamente sobre el
	222	docente, sino que también los otros entes jueguen un papel significativo dentro de esa capacitación.
Articulación docente-padres	223	Prof 2.- También se dice que el docente debe tener una práctica pedagógica especializada y coherente ¿verdad? La podríamos tener pero
Articulación familia-escuela	224	si tú no tienes el apoyo de las personas que están a nivel de la institución, los padres y representantes ¿qué estás haciendo? No estás
Cuestiona lineamiento del ministerio	225	haciendo nada. Eso es igualito que en la escuela básica: si no tienes el apoyo de los padres y representantes. Si no existe una
	226	articulación entre los docentes y los padres o representantes (me refiero a todo el personal de la institución) no vamos a lograr nada.
	227	Pero esos lineamientos emanados del Ministerio de Educación, que a veces surgen como ramificaciones; y no es nada más el docente
	228	porque también forma parte el personal directivo.
	229	Mod.- ¿Como promotor del proceso integrador? Yo pienso que, un poco lo que hablábamos antes...
	230	Prof 2.- Yo pienso que no...
	231	Mod.- Nosotros estamos en las estaciones con los participantes más tiempo y no sólo eso, es decir, somos quienes trabajamos
	232	con ellos directamente, somos quienes vemos y evaluamos su desempeño de forma diaria, sistemática, claro lo que tú dices es cierto:
	233	de nada vale nuestro trabajo si la familia no forma parte de ese equipo, pero quién tiene que promover toda esa articulación?
Objetivos del docente	234	Prof 2.- El docente, somos nosotros...
	235	Prof 1.- Si, puede venir alguien y decirte ciertas cosas pero eres tú como docente quien va a decir si o que se está planificando es factible
	236	o no en función del grupo que tienes; y la única persona que conoce el grupo debe ser el docente
Articulación entre docentes y comisión de integración	237	Prof 5.- Allí volvemos a caer en el punto de que no somos buenos partícipes de la parte de integración a las empresas aquí en el taller
	238	pues a nosotros no nos dicen ¿quién te parece a ti que tiene éste perfil para ir a ésta empresa o a ésta otra. Nosotros nos enteramos
	239	que alguien va a ser integrado cuando ya el muchacho va a salir a trabajar...

- 240 **Prof 2.-** Eso es verdad.
- 241 **Prof 1.-** Hay una incongruencia entre lo que dice la política y lo que hacemos aquí, en ese sentido.
- 242 **Prof 4.-** Me van a disculpar, pero cuando yo trabajaba directamente con los muchacho era yo quien recomendaba...
- 243 **Prof 2.-** Antes...
- Antes era diferente::: 244 **Prof 4.-** De hecho nosotras tuvimos un encontronazo cuando dijimos que L.A. podía trabajar y el equipo decía que no. Y nosotras 2 lo
245 integramos y todavía está trabajando. Nosotras nos hicimos responsables como docentes de aula.
- 246 **Prof 5.-** Ahorita los docentes no formamos parte del equipo que integra a los muchachos.
- 247 **Prof 2.-** Antes sí pero ya no.
- 248 **Mod.-** ¿Qué piensan ustedes que ha pasado?
- 249 **Prof 4.-** De verdad-verdad que no sé profe.
- Articulación entre docentes y comisión 250 **Prof 3.-** Ahorita te avisan cuando el muchacho va a salir a trabajar, pero no te dicen: mira se necesita para tal empresa, cuáles cualidades
251 requiere,y a veces te lo avisan una semana antes, y nosotros ¿y entonces?
- Antes sí había articulación entre docentes y comisión de integración 252 **Profe 4.-** Mire profe, antes nosotros los docentes nos reuníamos con los terapistas ocupacionales para sacar a los muchachos a trabajar, y
253 con el psicólogo, y esa integración se hacía en función del joven porque también nos sentabamos con él y le preguntábamos si quería
254 salir a trabajar, porque quería trabajar, cuáles eran sus necesidades, si se sentía preparado... primero era el joven; entonces nosotras
255 anotábamos todo eso y entonces íbamos a discusión de caso y discutíamos: porqué yo quería sacar a ese joven, qué necesidades tenía
256 él, le buscábamos cerca de su casa, o sea, todo lo hacíamos nosotros como docentes.
- 257 **Profe 2.-** Ese trabajo de integración también lo hizo María D.
- 258 **Profe 4.-** Si, y también nos dijo que no, y yo me senté con ella y con la mamá, todos lloramos, pero el muchacho salió a trabajar; y hasta el
259 sol de hoy todavía está trabajando.
- 260 **Mod.-** ¿ y en ese momento tampoco había articulación?

Antes sí había articulación entre docentes y comisión de integración

261 **Prof 4.-** Si había, lo que pasa es que el equipo fue fuerte y duro y se discutía y nosotras como docentes podíamos decir si el muchacho
262 estaba o no estaba maduro; y nosotros lo que le pedimos al equipo fue que nos dejaran demostrarle que ese alumno sí estaba preparado
263 para salir a trabajar.

264 **Mod:** bien, hablemos un poco de la trascendencia; saben que todo proyecto tiene sus beneficiarios directos e indirectos. En
265 nuestro caso los beneficiarios directos son los jóvenes, los padres, los docentes, etc. Pero la trascendencia va más allá, va a otras
266 personas que no están de forma directa inmersas en el proceso. ¿Ustedes piensan que ha habido otros beneficiario además de los
267 mencionados?

268 **Prof 4.-** Claro profe, los jóvenes y padres que nunca pensaron que saldrían a trabajar...

Trascendencia

269 **Prof 1.-** No , ellos no, o sea, yo entiendo que son otras personas que indirectamente están involucradas, por ejemplo, los empresarios; como
270 te comenté el señor, verdad? Que quisiera que todos sus empleados fueran personas con discapacidad, eso habla de que ellos se han
271 beneficiado pues con las características que tienen nuestros jóvenes de responsabilidad, de cumplimiento de horario y todo eso, pues
272 ellos le sirve para que modelen las mejores conductas a los compañeros que están allí y para saber que el trabajo que está allí, ellos lo
273 van a hacer de la mejor manera. Osea, se han beneficiado los empleadores y los compañeros de trabajo de ellos.

Logro-económica

274 **Prof 3.-** Las mismas familias, pues ellos ya no representan una carga económica para la casa sino que más bien se convierten en un aporte
275 pues reciben un sueldo que los beneficia a ellos mismos y a sus familias.

276 **Prof 4.-** Incluso hay muchachos que cuando comienzan a trabajar mantienen a su familia, siendo jóvenes especiales como el caso de Wilson,
277 él mantiene a su familia.

278 **Mod.-** ¿Qué propuestas harían ustedes a la política de Educación y Trabajo?

279 **Prof 4.-** Yo quiero un taller nuevo, donde haya más comodidad para trabajar más, ja,ja,ja!

Infraestructura nueva

280 **Prof 5.-** Si, creo que la infraestructura es importante.

281 **Prof 4.-** Si, a mí me encantaría que los jóvenes tuvieran otra cosa

Limitaciones de

282 **Prof 1.-** Si, la infraestructura es importante sobre todo cuando uno piensa en la discapacidad; hay jóvenes que tienen discapacidad motora

la
infraestructura
actual

283 y tienen que subir esas escaleras, o sea, uno los ve sufriendo, el pasamanos está totalmente destruído entonces tiene que depender
284 de otro compañero que también tiene una discapacidad ta vez no motora pero si intelectual, y no podemos delegar esa
285 responsabilidad en ellos. Entonces es realmente importante la infraestructura en función de la población que atendemos

286 **Mod.-** ¿Y en relación a la política? Porque hay muchos aspectos: por ejemplo, en la política se establecen las líneas de acción
287 para el alcance de los objetivos; éstas son: la intramodalidad, la intrasectorialidad y la intersectorialidad. La primera corresponde a la
288 articulación que se establece entre todos los servicios y centros de atención de educación especial; la segunda es la articulación entre
289 educación especial y otras modalidades y sub sistemas de educación y la intersectoriaidad implica la articulación con otros agentes
290 educativos e institucionales.

No se aplican
líneas de acción

291 **Prof 4.-** De verdad-verdad yo siento que nosotros no tenemos ni inter, ni intra, ni nada! Nada! nada!

292 **Prof 2.-** Yo diría que sí tenemos porque por ejemplo con el San Juan de Dios teníamos...

293 **Prof 4.-** Teníamos!

294 **Prof 2.-** Yo pienso que todavía hay, no lo tendremos a nivel de Ministerio pero ...

295 **Prof 4.-** Antes teníamos más, porque antes los jóvenes hacían la Primera Comunión, la Confirmación, teníamos...

Articulación
intrasectorial e
intersectorial

296 **Prof 2.-** Eso es más que todo a nivel de la iglesia que sí la teníamos, pero también tenemos con la Alcaldía de Baruta

297 **Prof 5.-** Los pasantes que vienen del Lino de Clemente, los del Colegio Jefferson, el Colegio Los Arcos.

298 **Mod.-** Aunque yo siento que esas visitas de labor social no están bien organizadas.

299 **Prof 1.-** ¿Sabes qué es lo que pasa? Que no están, o no sé si están y nosotras no las tenemos y ellos tampoco las manejan las funciones
300 de lo que ellos deberían hacer aquí cuando vienen a cumplir su labor social. Yo pienso que debería haber un material donde diga: -mire
301 usted va a cumplir dos horas aquí y éstas son las funciones que usted va a tener dentro del área y eso es lo que yo voy a evaluarte o de
302 repente no evaluarlas pero si hacer como un feed back.

303 **Mod.-** Bueno la labor social tiene un objetivo y además es un requisito para los jóvenes que estudian bachillerato; sin embargo yo creo
304 que debería ser una relación ganar-ganar donde nos beneficiemos todos. Yo a veces siento que mis jóvenes y yo no nos beneficiamos para nada
305 de esas visitas aunque pienso que para ellos sí es muy nutritivo aunque no hagan nada, pués sólo el compartir un poquito con nosotros es

- 306 nutritivo para ellos. Entonces pienso que cuando hablamos de articulación, hay que estar pendiente de eso y preguntarse. ¿hay una verdadera
307 articulación o simplemente es un favor que les estamos haciendo simplemente para cubrir un requerimiento administrativo.
- 308 **Prof 1.-** Yo estoy de acuerdo contigo.
- 309 **Prof 2.-** Bueno ok, a nivel de eso, de labor social no hay articulación porque la dirección no le ha dado los lineamientos, porque en la otra escuela donde
310 yo trabajo también van a hacer labor social, entonces por ejemplo a cada muchacho se le asignan cuatro niños y si por ejemplo es 1er grado, ah
311 bueno, se les dice: "usted les va a ayudar con la lectura a esos cuatro niños"; tú vas a estar en 2do grado, ah bueno "usted va a ...
- 312 **Prof 1.-** Es que tiene que ser así como dices tú: un ganar-ganar, tiene que haber una función, tener un objetivo.
- 313 **Prof 4.-** Igualito pasa con las pasantías "a usted le toca éste grupito, usted se hace cargo de éste grupito" y uno le da los lineamientos.
- 314 **Prof 1.-** Se puede decir que realmente si hay articulación pero no se está dando de la mejor manera.
- 315 **Prof 2.-** Yo diría que hay un mal manejo de la dirección porque es lo que te digo, si aquí hubiera unas normas las cosas funcionarían de manera diferente
316 y los jóvenes incluso aprenderían de verdad-verdad.
- 317 **Moderadora.-** Estamos hablando de la labor social, pero si hablamos de otras relaciones interinstitucionales, podemos decir que hay articulación?
- 318 **Prof 2.-** no, bueno yo creo que no.
- 319 **Prof 1.-** De repente una articulación sería con los juegos intercurso que organiza la Alcaldía de Baruta y también el uso de la cancha del Indonesia
320 o con del Polideportivo.
- 321 **Mod.-** Podríamos decir entonces que hay articulación en cuanto a la parte deportiva, pero en cuanto a otras áreas ¿qué podemos decir?
322 por ejemplo ¿qué tal la articulación con la comunidad?
- 323 **Prof 2.-** Yo no puedo decir nada al respecto porque no se pero a lo mejor hay personas que si te pueden decir si hay una articulación o no.
- 324 **Mod.-** ¿Quién?
- 325 **Prof 2.-** La T.S. Ella sí tiene una articulación con el Consejo Comunal.
- 326 **Prof 1.-** Será, porque yo no lo conozco.

- 327 **Prof 2.-** Por eso, yo digo que a lo mejor hay articulación afuera pero no aquí adentro.
- 328 **Mod.-** Pero si eso es así, entonces ¿cómo podemos hacer un trabajo coherente si no hay hilaridad en el proceso o cómo saber de los recursos
329 de la comunidad?
- 330 **Prof 2.-** Por eso digo que nosotros los docentes no somos los más indicados para hablarte de ello...
- 331 **Prof 1.-** Pero deberíamos poder, porque si el docente es el principal promotor del proceso, entonces, cómo es eso de que nosotros no podamos decir
332 si hay o no hay articulación?

No hay
articulación
institucional

333 **Prof 2.-** Porque no hay una buena articulación interna.

334 **Mod.-** Bueno mis queridas! Muchísimas gracias. Continuaremos en la próxima reunión.

**Investigación sobre los logros y la trascendencia de la Conceptualización y Política de la Atención a
las Personas con Necesidades
Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo**

Recolección de los datos: Grupo de discusión número 6.

Criterio operativo: cambio de tema y/o participante.

Contexto: 3er grupo de discusión con docentes e instructores. Turno tarde.
estación de encuadernación rápida. Participan
4 personas. Fecha: 21-07-2011

Aula

CRITERIOS
OPERATIVOS

TEXTO DEL GRUPO DE DISCUSIÓN

- 1 **Mod:** Luego de 2 encuentros, nosotras hemos hecho el análisis de los grupos de discusión previos y la discusión de hoy vamos a
- 2 centrarla en el logro de los objetivos y la trascendencia del Taller Dora Burgueño. Si recordamos un poquito, veremos que ya hemos
- 3 hablado sobre los objetivos de la Conceptualización y Política de la Atención Integral a las Personas con Necesidades Educativas
- 4 Especiales en cuanto a Educación y Trabajo. Como se dijo, éstos se dirigen en 2 direcciones: por una parte busca la integración social de

5 las personas con discapacidad al ámbito laboral dentro de a idea de propiciarles una calidad de vida; por otra parte, proyecta mejorar
6 el ejercicio docente a través de una práctica pedagógica que logre un trabajo articulado y coherente que garantice el logro del primer
7 objetivo. Entonces es un poquito hablar de todo ello: si sentimos que esos objetivos se han alcanzado, en qué medida, qué hacemos
8 nosotros como docentes para lograrlos, si consideramos que los jóvenes integrados han alcanzado calidad de vida. Al revisar bibliografía
9 referida a la calidad de vida, varios autores coinciden en considerar 4 factores: intelectuales, emocionales, físicos y espirituales. Los
10 primeros nos indican si esa persona prosigue en un proceso de aprendizaje que lo va nutriendo a nivel intelectual; los espirituales tienen
11 que ver con el hecho de que la persona se sienta bien, auto-rrealizada, renovada; en lo físico se refiere al logro de sus beneficios
12 contractuales, que sienta que realiza un trabajo efectivo que contribuye con su empresa y también con la economía de su hogar; y
13 finalmente el aspecto emocional tiene que ver con el hecho de si se siente querido, si ha logrado interrelaciones empáticas. Todas éstas
14 condiciones hacen que la persona alcance calidad de vida.

Reflexión sobre la
propia práctica
pedagógica

Limitación del
docente en el
proceso de
formación

15 **Prof 1.-** Como docentes tendríamos que ver si lo que nosotros estamos haciendo ha servido para alcanzar esa calidad de vida en cuanto a todos
16 los factores que mencionaste: quizás intelectual sí cubrimos nuestras expectativas y ciertos aspectos a nivel emocional; hay otros
17 aspectos que a lo mejor nosotros podríamos considerar pertinentes, pero tenemos que revisar la parte legal y ver si no estamos
18 "amarrados" por decirlo coloquialmente, que nos impida a nosotros trascender nuestro desempeño docente. Porque hay situaciones en
19 las que se ha visto en el taller en las cuales nos hemos visto limitados por diferentes cosas, y no podemos entonces ir más allá del mismo.
20 Tiene importancia entonces analizar nuestro rol de docentes para ver cuál es nuestro campo de acción y ver cuáles son realmente
21 nuestros alcances. Sí hemos tenido jóvenes integrados, esa parte laboral pienso que si se ha cubierto, por eso abarca esa calidad de vida
22 en cuanto al aspecto intelectual y emocional; sin embargo hay otras áreas que todavía como la espiritual y la física sí nos faltan dado que
23 el taller no reúne las condiciones todavía para recibir jóvenes que vengan con alguna discapacidad motora y entonces tenemos que

Reflexión sobre la
propia práctica
pedagógica

24 referirlos a otras instituciones. Y en cuanto a la parte espiritual podríamos abrir un punto de debate en cuanto a cual es nuestra
25 pertinencia, si nos compete a nosotros trabajar esa parte, si legalmente tenemos las herramientas que nos apoyen para trabajar la parte
26 espiritual, entendiendo como espiritual: los valores, y otros ámbitos que no se relacionan directamente con la formación laboral. Entonces
27 sería interesante abrir un punto de debate si ese desempeño docente está dentro de ese campo de acción. Allí hay aspectos legales
28 que pudieramos interpretar como que no competen al docente.

29 **Mod.**- ¿por ejemplo?

30 **Prof 1.**- Por ejemplo el tema de la salud del joven.

31 **Mod.**- Profe podría explicarse mejor por favor

32 **Prof 1.**- Hay aspectos, por ejemplo allí se toca la parte intelectual, espiritual, físico y emocional para que se de esa calidad de vida y la participación
33 del docente. ¿el docente puede participar? Sólo en algunas de esas áreas para darle esas calidad de vida; en las áreas que le competen
34 directamente como son el área intelectual y la parte emocional hasta cierto punto. En la parte física y en la parte espiritual es donde entra
35 la duda: hasta qué punto el docente puede intervenir en esa parte espiritual y en esa parte física. Nosotros como taller y me hago la
36 pregunta ¿hemos hecho cosas para que en esos aspectos se logren esas expectativas? Pienso que tímidamente lo hemos intentado, pero
37 aspectos legales no nos permiten ir más allá, por ejemplo el tema de la salud; el tema de la salud compete específicamente a la familia,
38 no es competencia del docente, entonces en él no podemos ir más allá. Tenemos entonces que ver ¿qué es competencia del docente?
39 y qué no lo es. Es mi punto de vista.

40 **Mod.**- Yo voy a decir algo en relación a lo que tú estás diciendo: uno de los cambios que establece la política que estamos estudiando
41 es un cambio de visión en cuanto a la persona: se cambia de una visión economicista en la cual el joven es tomado en cuenta en función
42 solamente de lo que es capaz de producir, a una concepción bio-psico-social donde se ve a la persona como un todo en la que juegan
43 en su formación un papel importante todos estos elementos...

44 **Prof 1.**- Claro, eso plantea la política, una nueva visión del desempeño docente que implica un cambio para que ese desempeño docente
45 trascienda; para que ese desempeño docente trascienda debe tener también aspectos legales que te amparen para nosotros poder
46 actuar dentro de la legalidad bajo el aspecto filosófico o bajo el aspecto psicológico en todo lo que es a política. Si el aspecto legal limita
47 el desempeño docente, la parte de la calidad de vida que tiene relación con la espiritualidad y con la emocionalidad está limitada.

48 **Mod.**-¿ Porqué dices que el aspecto legal lo limita?

49 **Prof 1.**- Porque en temas por ejemplo como la salud, eso es sólo competencia de la familia.

Reflexión sobre la
propia práctica
pedagógica

Trascendencia del
desempeño
docente

50 **Mod.**- ¿Y dónde está establecido eso?

51 **Prof 1.**- Lo establece la LOPNA...

52 **Mod.**- Pero es que la LOPNA nos compete en cuanto a los jóvenes menores de edad pero no a nuestra población que ya es mayor
53 de edad.

54 **Prof 1.**- Si nos compete...

55 **Prof 2.**- Si, cuando tienen retardo los ampara la LOPNA por siempre.

Marco legal

56 **Moderadora.**- Bueno yo entiendo que los ampara hasta cuando cumplen la mayoría de edad; cuando esto sucede pasan a ser un adulto, ciudadano
57 de derecho como cualquiera de nosotros.

58 **Prof 2.**- Yo te recomiendo que vayas a la LOPNA y averigues.

59 **Prof 1.**- Te lo estamos diciendo con propiedad; mira los jóvenes están amparados bajo sus derechos y sus deberes por la LOPNA más la Ley
60 para las Personas con Discapacidad, más los ineamientos y reglamentos de la LOE, la Ley Orgánica del Trabajo...

61 **Mod.**- La LOPCYMAT...

Trascendencia del
desempeño
docente

62 **Prof 1.**- La LOPCYMAT, aja! Entonces todos esos aspectos hacen que el docente se limite nada más a lo que establece esa Ley. ¡Qué el docente
63 puede trascender! Puede trascender sólo en el área de su competencia.

Objetivos del
docente

64 **Prof 3.**- O sea, se supone que todo eso va orientado a la integralidad de todos esos aspectos que tú acabas de mencionar; y de alguna manera
65 nosotros estamos limitados cuando de repente vamos a tratar algún aspecto emocional que pueda traer algún tipo de problemática más
66 allá de lo que implica el ámbito escolar; o sea, que vaya a implicar algún ámbito legal, donde tú vayas a abordar una situación que no te

67 compete; que tú sientes que te compete como docente porque tú como docente debes trabajar de manera integral, pero cuando te vas
68 a la parte legal prácticamente estás de alguna manera limitado, pues estarías invadiendo un espacio que no te compete a ti sino que
69 "le compete a la familia. (comillas del entrevistado).

70 **Mod.**- ¿y qué pasa entonces con la articulación entre la familia y la institución? Pues según las leyes debe existir una articulación
71 entre la familia, la escuela y la comunidad para poder alcanzar los objetivos planteados.

Articulación
familia-escuela

72 **Prof 3.**- Si pero yo pienso que aquí en este momento no hay esa articulación que busque vincular a la familia en pro de garantizar la labor que
73 aquí estamos haciendo que va dirigida a ayudar a éstos jóvenes, sino más bien está amparada, la acción del taller, a apoyar la parte
74 legal, a decirte: mira legalmente tú no puedes hacer esto entonces yo no lo hago.

Necesidad de
evaluar
el taller

75 **Prof 1.**- Si hablamos de si existe o no existe articulación, desde mi punto de vista falta mucho por articular, falta mucho porque realmente la
76 familia esté integrada con el docente, con el taller y que haya eso que llamamos articulación, pues estamos trabajando desfasados, no
77 hemos logrado esa articulación pues no nos hemos sentado como estamos aquí. Es necesario y a mi modo de ver pertinente sentarnos
78 todos los del equipo de trabajo para ver esa política. A mi me parece muy buena esta discusión, hacerlo con todos y ver si esa política
79 está planteada para hacer renovaciones en la visión de cada institución o específicamente en nuestro caso en el Taller Dora Burgueño,
80 es necesario revisar aspectos como éste: el desempeño docente y su campo de acción; hasta dónde llegan sus competencias como docente
81 y hasta dónde cumple con su labor y cuándo no cumple con su labor. Esas son Cosas que hay que hablar. Pero para eso hay que tener
82 las leyes en la mano, hay que tener todo lo que es la Política, hay que tener clara nuestra visión como taller sin salirnos de nuestro marco
83 legal, sin salirnos de nuestro marco filosófico, sin salirnos de nuestro marco psicológico...

Articulación entre
docentes y
comisión de
integración

84 **Prof 3.**- Nosotros aquí estamos limitados porque nosotros no estamos articulados, porque date cuenta si por ejemplo a uno de mis jóvenes se
85 le hace un estudio social, yo no lo sé; yo creo que en un 85% de las veces yo no sé que se está haciendo un informe social; tampoco sé a
86 qué conclusiones se llegó y qué cosas pudiera hacer yo para ayudar a ese joven en todos esos aspectos que arrojó el informe social. Si en
87 la parte de a integración si hay perfiles o puestos de trabajo para algún campo específico, yo no sé cuál es; yo no sé cuáles son las
88 competencias para esos cargos, entiendes? Nosotros como equipo no estamos totalmente articulado para de alguna manera garantizar lo
89 que tú nos acabas de decir de la calidad de vida.

- 90 **Mod.**- Entiendo que estamos hablando de 2 cosas diferentes, de acuerdo a lo que plantean: I.- plantea que legalmente no existe
91 instrumento que contemple la participación del docente en ciertos aspectos de la formación de los muchachos y K.- está diciendo que
92 a nivel interno no existe una articulación entre los diferentes sujetos; por ejemplo, específicamente en el caso que estás exponiendo
93 entre el trabajador social y el docente para lograr el objetivo que es la integración social de las personas con discapacidad. ¿Si son esos
94 los 2 planteamientos que están haciendo?
- Limitación del docente en la integración
- 95 **Prof 1.**- Me parece que son 2 cosas que están ligadas porque también en lo que está diciendo K. entra cuál es nuestra labor, nuestra visión,
96 cómo nos vamos a manejar, y para ello necesitamos saber cuál es nuestro norte, con cada uno de los jóvenes; a eso se refiere K. cuando
97 se decide de alguna manera cuál joven va a ser integrado laboralmente, el docente tiene poca participación en esa integración.
- 98 **Mod.**- Sin embargo la Política establece que es el docente especialista la persona llamada a coordinar de manera articulada
99 y coherente las acciones con el resto del equipo para lograr sus objetivos.
- Limitación del docente en la integración
- 100 **Prof 1.**- Ajá! ¿y cómo se hacen las integraciones en el Taller Laboral Dora Burgueño? Se participa al docente que el joven tiene posibilidades
101 para un puesto de trabajo en tal sitio, pero qué sucede, las reuniones con los representantes no están los docentes; a veces se hacen
102 en horarios contrarios a los horarios del docente y entonces esto impide que el docente también se integre o apoye o diga elementos
103 importantes en esa integración. Entonces allí uno se pregunta ¿dónde está el desempeño docente? Allí queda rezagado su papel.
- Articulación entre docente y la comisión de integración
- 104 **Prof 3.**- Si, mira nos pasó un caso puntual con J. J. es un joven que está ubicado en el área de artesanía y bueno, nosotros tenemos un año
105 trabajando con él. A nosotros se nos informó que él iba a ser integrado en un automercado y en ese momento el profesor O. y yo nos
106 preocupamos, y nosotros preguntamos ¿qué va a pasar con la puntualidad de ese joven? Y allí básicamente quedó al descubierto la falta
107 de articulación que existe entre nosotros, porque en ese momento fue que preguntaron ¿dónde es que vive el joven?, pero la trabajadora
108 social hizo un informe, donde se supone que ella visitó la zona y sabe dónde vive y cómo se maneja el transporte en esa zona; porque el
109 joven lo que alega es que llega tarde porque no hay transporte en donde está, y pasa una camioneta no sé cada cuánto tiempo; entonces
110 ¿dónde vive? ¿cómo es el transporte? Realmente la distancia que él debe recorrer hasta su puesto de trabajo le va a permitir llegar a la
111 hora? ¿cómo ha sido la puntualidad del joven desde que está en la estación o en el taller? Entonces allí surgieron muchas incógnitas que
112 como que nadie sabía responder y de alguna manera, si se llegase a dar, siento que va a haber muchos problemas para él y para la empresa
113 que lo contrate.

114 **Prof 4.-** Lo que dicen I. y K. nos devuelve a la reunión que tuvimos anteriormente cuando hablamos de la articulación familia-taller-comunidad
115 y de las líneas de las que tú hablaste, cómo eran?

116 **Mod.-** esas son las líneas de acción que establece la política para lograr los objetivos. Ellas son intramodalidad, intrasectorial
117 e intersectorial. La primera trata sobre la articulación que debe establecerse entre servicios e instituciones de educación especial; la
118 segunda es la articulación de la modalidad con las otras modalidades, subsistemas y sistemas del ámbito educativo y la última es la
119 referida a la articulación con entes y agentes sociales: empresas, iglesia, consejos comunales, ministerios, etc.

Articulación
escuela-familia

120 **Prof 4.-** Bueno, con respecto a lo que dice I. que no tenemos un apoyo que nos avale si podemos actuar o no en la parte de salud, pero también
121 está la parte de que la familia no está tan articulada con el taller porque ha pasado que nosotros damos una opinión y la familia se ofende
122 o algo por el estilo y se arma como un barullo. Nosotros estamos actuando de buena fe para ayudar a ese joven o adulto que tiene un
123 problema, que se está sintiendo desganado, que lo vemos que ha bajado el rendimiento, no quiere asistir, cosas así. Porqué falta esa
124 educación a la familia, porqué no se hacen reuniones donde nosotros podamos conversar con nuestros representantes, conocerlos
125 mejor y que ellos nos conozcan a nosotros; y que ellos vean las cosas que nosotros hacemos, opinamos o queremos comunicarle a ellos, y
126 que entiendan que no es por un mal las cosas que hacemos ni por tomarnos atribuciones que no nos corresponden sino por el bien de
127 ellos. Allé se ve que no estamos articulados totalmente con la familia; aquí los representantes o familia se ven sólo cuando vamos a
128 inscribir; la semana que viene es que yo voy a conocer a algunos papás.

Articulación
docente-padres

129 **Prof 1.-** Evidentemente ya es el fin de año escolar donde todo está hecho, todo está dicho y no hay nada que reestructurar o reorientar sino que
130 ya bueno, lo que queda es esperar que entre las cosas que se digan en el mes de julio puedan retomarse para el año escolar que viene;
131 pero los otros meses no se ha tenido contacto con los representantes. Cosa diferente que si fuera a principio del años escolar, uno les
132 da todo lo que es la visión, la normativa, lo que se trabaja aquí, la visión pues es importante que la familia sepa cual es la visión y la
133 misión del taller.

134 **Mod.-** ¿y por qué no lo hemos hecho?

Articulación interna

135 **Prof 4.-** Pero por ejemplo también, en relación a lo de la familia; familia-docente y comunidad: porqué hay aspectos en que todo lo

	136 relacionado con los jóvenes se puede trabajar es a nivel de dirección y el docente no puede meterse? ¿quién es el que tiene al alumno
	137 todos los días allí? ¿quién es el que tiene el alumno que le llega rasguñado o golpeado? Que le llega con un dolor? O sea, somos
	138 nosotros, nosotros también podemos participar. Entonces no hay articulación y en mi opinión pienso que en lugar de acercarnos nos
	139 estamos alejando más a esa familia.
	140 Prof 3. Y no lo hemos hecho, porque, o sea, básicamente el año pasado yo hice una reunión sólo de cierre y hablé con mis papás pero en la
	141 oficina, o sea, un poco labrar en tierra que no tiene posibilidad de ser fértil, pero siento en cuanto a lo que dice A. que en muchas ocasiones
	142 se habla con el papá y el docente es como un actor secundario cuando realmente es quien está con los jóvenes todo el tiempo; entonces
Articulación docente-familia	143 yo particularmente en éste momento que no tengo ni siquiera motivación para hablar con los papás, porque sí, puedo hacer una reunión
	144 donde de alguna manera, no sé si vaa estar alguno de los miembros de personal directivo y no sé cómo se vayan a interpretar las cosas
	145 que yo le vaya a decir a ese papá; de repente se puede convertir en algo que me va a generar problemas. Entonces mi idea de ayudar
	146 y mejorar el trabajo que hacen los jóvenes y vaya a terminar entonces en síntesis siento que no hay articuación como tal y eso nos
	147 perjudica a nosotros y a nuestra labor.
	148 Mod.- Debería haber una articulación que fomentara la comunicación, la exposición de ideas, la divergencia y la convergencia, etc.
	149 ese intercambio facilitaría, potenciaría el logro de nuestros objetivos, pues en la medida en que nosotros nos comunicamos sabemos lo
	150 que estamos haciendo cada uno de nosotros en nuestras diferenres instancias: el docente, el instructor el trabajador social, etc. Cuando
	151 trabajamos como un verdadero equipo tenemos los mismos objetivos, cosa que es importante tener claro: todos los que estamos aquí
	152 en el taller tenemos esos 2 objetivos, que abordamos desde diferentes perspectivas es otra cosa; pero esas diferentes perspectivas
	153 están relacionadas precisamente por la visión holística que tenemos de la persona...
	154 Prof 1.- Si. Y esa palabra clave que tú dijiste: comunicación, esa comunicación entre equipo multidisciplinario, entre la familia-docente y
Comunicación familia-escuela-comunidad	155 equipo y comunidad, allí es donde está justamente plasmada y materializada esa Política, porque si yo no me comunico, si yo no
	156 materilizo, o si lo que comunico es a través de dobles mensajes porque no tengo clara mi Política, mi misión, mi visión y hacia dónde voy
	157 entonces por supuesto que esa comunicación hace que fallen todos los elementos.
	158 Mod.- Es importante tener presente que la Política está, los lineamientos están, incluso las funciones del maestro especialista
Marco legal	159 están en nuestro Proyecto Educativo Integral Comunitario; aquí en éste documento (<i>se muestra el PEIC</i>) están nuestras funciones técnicas

160 y administrativas así como de cada uno de los profesionales que están aquí en el taller laboral, los objetivos están, la misión y la visión
161 están; es decir, existen elementos de organización y dirección establecidos, entonces, yo creo que lo que está faltando es eficiencia y
162 eficacia para llevar a cabo todo este proceso formador; y pienso que es importante tener eso claro pues no es lo mismo decir que
163 nosotros tenemos unas determinadas situaciones a decir que no tenemos un marco legal y administrativo que regula y aclara nuestra función
164 como institución. Esta mañana yo le decía a mis compañeros de la mañana que uno de los motivos que tuvimos para hacer ésta investigación
165 fue dejar un aporte al taller. Y me parece importante todo esto, porque se abren espacios de reflexión para que nos analicemos nosotros
166 mismos, que no venga alguien de afuera a decirnos en qué fallamos, sino que nosotros mismos seamos capaces de determinar nuestras
167 debilidades y ver qué hacer para solventarlas. Hay algo importante que se ha hecho evidente y es el hecho de que desconocemos la Política
168 de Educación y Trabajo, desconocemos las leyes; no hemos encontrado los espacios para estudiar y discutir todos éstos instrumentos
169 legales y políticos que tienen que ver con nuestra práctica; entonces esa situación de desconocimiento hace que tengamos lagunas en lo
170 que se refiere a nuestro desempeño como docente. Por eso digo, si un muchacho llega aquí y nosotros detectamos o sospechamos que
171 hay un problema de salud: eso nos compete!

172 **Prof 2.-** No, legalmente eso no nos corresponde.

173 **Mod.-** Pero cómo que no nos compete, no entiendo...

174 **Prof 2.-** Legalmente no nos compete.

175 **Mod.-** ¿Cómo legalmente? ¿dónde está eso estipulado?

Marco legal

176 **Prof 2.-** En la LOPNA.

177 **Mod.-** ¿en la LOPNA?

178 **Prof 2.-** Si, ve para acá...

Marco Legal

179 **Prof 1.-** Disculpa, antes de que sigas quiero agregar algo: el desconocimiento no es por ignorar la ley, el desconocimiento es precisamente

180 porque las leyes van cambiando de acuerdo a los tiempos. Fíjate yo hace 203 años atrás yo me involucré en aspectos relacionados con la
181 salud de un joven aquí en el taller; cuando uno lo veía con X cosa de repente le dabas una aspirina de repente le dabas tal cosita¿ok?
182 ¿por qué? Porque nos importa, claro que nos importa, nos mueve porque estamos trabajando con seres humanos, no es una mesa ni una
183 silla, y obviamente al trabajar con seres humanos eso nos mueve y nos remueve la parte emocional, la parte espiritual y más cuando uno
184 trabaja por vocación; pero legalmente si tú tocas ese punto, tú como docente puedes sin querer, meterte en un aspecto legal y te
185 conflictúas.¿Por qué llegas a un conflicto? Porque resulta que tocaste un aspecto que legalmente no te tocaba, por mucho que te interese,
186 por mucho que te mortifique...

187 **Prof 3.-** Porque estás indagando sobre la privacidad de ese joven. Te lo voy a decir abiertamente: yo tuve la oportunidad de ir al Distrito escolar y
188 cuando yo pregunté si yo al preocuparme porque una joven tenía alguna conducta que me hiciera pensar que su salud estaba afectada
189 era algo ilegal, la respuesta que me dieron fue que sí, que es algo ilegal porque la salud es competencia de la familia unicamente. Y lo que
190 se alega es que de alguna manera tú estás inmiscuyéndote en su vida privada.

Limitaciones al
docente

191 **Mod.-** O sea que si yo tengo una sospecha de que está pasando algo con mi joven yo no puedo llamar a la familia y manifestarle
192 mis inquietudes? ¿no lo puedo hacer?

193 **Prof 2.-** Es preferible que lo hables con la directora y ella cita al representante, por lo menos así se hace aquí.

194 **Mod.-** Y ustedes piensan que ese es el deber ser o es un procedimiento particular del taller?

195 **Prof 1.-** Bueno nosotros estamos analizando el desempeño docente aquí en el Taller Dora Burgueño y cómo se está llevando a cabo la Política.

Lineamientos
administrativos

196 **Prof 3.-** Sin embargo la respuesta que yo obtuve no se correspondía sólo con el taller Dora Burgueño sino con un ente que tiene a su cargo
197 muchas otras instituciones. Tú no puedes actuar bajo sospecha, tú puedes comunicar al papá por ejemplo: mire él ha tenido mucho dolor
198 de cabeza, para que sea el papá quien tome la acción; o sea sólo vas a describir lo que tú ves en relación a su salud, comunicarlo y hasta
199 allí llega tu labor.

200 **Mod.-** Bueno eso es relacionado con el ámbito de la salud según estoy entendiendo...

- 201 **Prof 3.-** Si claro!
- 202 **Mod.-** i si nos vamos a otros aspectos, por ejemplo: si pensamos en los jóvenes que están integrados laboralmente, podemos
 203 decir que esos jóvenes tienen o han alcanzado una calidad de vida?
- 204 **Prof 1.-** Bueno, esos aspectos yo los desconozco porque precisamente ese seguimiento no lo lleva el docente directamente; sabemos que los
 205 muchachos están integrados y suponemos que su calidad de vida en cuanto al aspecto económico ha mejorado, pero suponemos también
 206 que les debe ir bien. Pero cómo están sus relaciones afectivas con los compañeros de trabajo, cómo están integrados realmente y
 207 compenetrados con lo que hacen, son aspectos que uno desconoce porque llega la visita del docente en una o dos, muy pocas oportunidades
 208 al sitio donde está siendo integrado el joven y más allá no pasa.
- 209 **Prof 3.-** yo pienso que tenemos que hacer una revisión de todo éste proceso de integración verdad, o sea realmente sentarnos y revisar toda
 210 esa sistematización; hacer como un análisis de tarea y ver: que es lo primero que estamos haciendo, qué es lo segundo, qué resultados
 211 nos está dando, si son los resultados que nosotros esperamos y si no, bueno, ver de qué manera podemos mejorar.
- 212 **Prof 1.-** Yo una inquietud que siempre he tenido desde que entré al taller, es que siempre he sentido que un taller laboral debe trascender,
 213 debe ir más allá, debe incluso no solamente limitarse a integrar al joven, no, porque a lo mejor ese joven puede significar una primera
 214 experiencia pero no lo suficientemente idónea para él; entonces el taller cómo te digo: "ya te integré y ya dejé de ser competencia mía"
 215 sin embargo por qué no plantearse a lo mejor, éstos jóvenes que tal vez no les está yendo bien, el hecho de que regresen otra vez aquí;
 216 que regresen otra vez aquí para terminarse de formar y desarrollar aquellas herramientas que en otro puesto de trabajo permitirían una
 217 integración mejor, para seguir indagando y llegar al último de la calidad de vida, hasta lo máximo de la calidad de vida que le pudiéramos
 218 otorgar.
- 219 **Mod.-** ¿en función de qué integramos? Es decir ¿cuándo sabemos que el muchacho debe salir al campo de trabajo?
- 220 **Prof 1.-** Hay un perfil, y nosotros como docentes debemos reforzarlo dentro del área: la responsabilidad, todo el tema de las competencias...
- 221 **Prof 3.-** Y también hay como unos pasos que se siguen para hacer la integración...

- 222 **Prof 4.-** Pero aquí dentro del taller debe haber unos criterios...
- 223 **Prof 3.-** Si bueno el perfil que plantea unos criterios no sé en función de qué porque no participamos en la elaboración de ese perfil...
- 224 **Mod.-** Es importante tenerlo presente cuándo planificamos? ¿o ustedes planifican en función de qué?
- 225 **Prof 1.-** yo planifico en función de los intereses y necesidades de ellos.
- Planificación
- 226 **Mod.-** ¿cómo debemos entender eso? Porque nuestros grupos son bastante heterogéneos; tú planificas en función de cada uno
- 227 ellos?
- 228 **Prof 1.-** Claro, por eso mismo yo no le voy a trabajar a Diana lo mismo que le voy a trabajar a Nadia o que le voy a trabajar a Anthony, son
- 229 jóvenes muy diferentes; porque uno trabaja por ejemplo lo que es global: la responsabilidad de un trabajo ya que aquí lo vivimos; todo
- 230 lo que es empezar un trabajo, culminarlo, las tareas que implica cada una de las etapas y todo esto se debería proyectar, o sea se supone
- 231 que todo eso debería de servir de aprendizaje para que ellos sean integrados. Pero las veces que yo he ido a ver las integraciones me
- 232 doy cuenta de que falta todavía mucho por hacer; de hecho recientemente habíamos sugerido erróneamente a una joven para ser
- 233 integrada y luego nosotras nos retractamos porque sentimos que su aspecto emocional no estaba lo suficientemente madura para
- 234 entrar al campo laboral. Sin embargo, yo le he manifestado en dos oportunidades mi retracción y aún así va a ser integrada en
- 235 septiembre; entonces hay aspectos por revisar.
- 236 **Mod.-** A ver, yo les voy a hacer un planteamiento: ¿cuál es nuestro objetivo aquí, formar a los jóvenes para que salgan a trabajar
- 237 o restaurar libros? Yo por ejemplo me lo he planteado muchas veces; ciertamente éste año no hemos tenido presión en la elaboración de
- 238 los libros, pero en años anteriores sí y muchas veces quienes terminamos haciendo los libros somos nosotros los docentes e instructores.
- 239 Entonces mi pregunta es ¿qué estamos haciendo? ¿estamos haciendo un trabajo pedagógico? Ó ¿estamos haciendo un trabajo laboral?
- 240 ó estamos articulando éstas dos áreas? ¿Nos planteamos éstas interrogantes cuando planificamos nuestros proyectos de aprendizaje?
- 241 ¿trabajamos nosotros con un objetivo claro en mente?

- 242 **Prof 3.-** Lo que pasa es que eso pasa en función de lo que tú acabas de decir de si hay libros; por ejemplo en la estación 1 no trabajamos la parte
 243 pedagógica porque teníamos que trabajar todos los días en función de sacar la mayor cantidad de libros que pudiéramos pues estábamos
 244 atrasados en comparación con el número de libros que se llevaba en la mañana. Entonces pués, obviamente estábamos trabajando hábitos
 245 relacionados con el trabajo, porque cada quien tiene un puesto de trabajo y tiene que cumplir con su labor y tratar de garantizar que el
 246 trabajo salga bien. Pero no había un trabajo pensado para eso, ni un trabajo a la par de algo que, no sé, mira me di cuenta de que cuando
 247 él hace éste trabajo presenta full fallas en discriminación visual; en la parte pedagógica yo voy a trabajar ésta actividad para desarrollar
 248 más la discriminación visual para que él se desempeñe mejor en esta área, porque simplemente no tenía el tiempo para ello porque
 249 tenía que hacer libros.
- 250 **Prof 1.-** Pero fíjense, la oportunidad de que nosotros tengamos libros es tan fundamental y tan importante porque nosotros podemos sacarle
 251 provecho a esa actividad que nosotros hacemos; eso yo me lo plantié cuando hubo la integración el año pasado de los jóvenes en LOCATEL,
 252 allí yo pensé: "oye éste joven como que no va a dar la talla", y sin embargo la dieron; hay jóvenes con los que ha pasado viceversa, pero
 253 ahí es donde tú te das cuenta que tener los libros es muy importante; por ejemplo, un joven cuya responsabilidad es el acabado final del
 254 libro y entonces sonó en timbre y él se paró para salir: "no, un momentico, usted termina su trabajo y luego sale" porque se tiene que
 255 terminar de echarle la vaselina, guardar todas las herramientas y materiales de trabajo, lavarse las manos y en esas cuatro o cinco cosas
 256 que está haciendo le estamos enseñando a que él no se puede parar si no ha terminado su trabajo.
- 257 **Prof 3.-** Claro ahí estás hablando de hábitos de trabajo, si realmente tú ves que a nivel motor él no está teniendo un buen manejo en echar esa
 258 vaselina, entonces hay que ver cuál es la actividad pedagógica que apoya ¿me entiendes? En la parte pedagógica muchas veces cuando
 259 tenemos el trabajo no hay una actividad complementaria "pedagógica" que refuerce y mejore el área deficitaria para tener una mejor
 260 respuesta en ese puesto de trabajo.
- 261 **Mod.-** yo siempre he pensado que eso se puede articular ¿qué piensan ustedes?
- 262 **Prof 3.-** Claro que se puede articular pero como a veces te dicen que tenemos que sacar 10 libros y te bajan una caja y después te bajan otra,
 263 bueno ó hago libros ó hago libros!

- 264 **Mod.**- Y en esa dinámica de hacer libros no piensan que podríamos articular actividades pedagógicas, entendiendo éstas como
265 las actividades que buscan lograr un objetivo pedagógico, no me estoy refiriendo específicamente a actividades de papel y lápiz...
- 266 **Prof 1.**- Por supuesto que al hacer el trabajo tú puedes incorporar la parte pedagógica de una manera práctica.
- 267 **Mod.**- Si, pero es importante hacerlo de manera planificada y coherente con nuestros objetivos.
- 268 **Prof 2.**- Pero es que eso va a depender de la organización y de los libros que tengas que hacer, porque en dirección presionan mucho con eso:
269 la cantidad de libros que se sacan en un día.
- 270 **Prof 1.**- No es la cantidad es la calidad y el proceso en lo que uno debe detenerse a pensar: que en ese proceso qué cosas, o qué estrategias
271 pedagógicas estamos diseñando para que se logren nuestros objetivos, porque cantidad no significa calidad y hacer libros no es nuestro
272 objetivo. Entonces es un poquito hablar de todo ello: si sentimos que esos objetivos se han alcanzado, en qué medida, qué hacemos
- 273 **Mod.**- Si, yo también creo que el oficio sea cual sea es una estrategia fundamental, sí, pero que conjuntamente con otras nos
274 ayudará a lograr nuestros objetivos.
- 275 **Prof 1.**- Eso es correcto, correctísimo diría yo!
- 276 **Mod.**- Bien y ¿qué piensan de los jóvenes que por su condición es más difícil insertarlos en el mercado laboral?
- 277 **Prof 5.**- Eso se había hablado antes por ejemplo, con la gente de los clips para que a esos jóvenes se les mandara trabajo aquí dentro del
278 taller; crear un aula especial para esos casos de personas que no pueden salir a la calle pero que de pronto aquí sí lo pueden hacer.
- 279 **Mod.**- ¿y cuál es el rol de la familia en éstos casos?
- 280 **Prof 5.**- pues hay que ver qué hacer para que la familia se integre.

Calidad de la
formación laboral

Estrategias
pedagógicas y
formación laboral

Comunicación con padres

281 **Prof 3.-** y además si tú haces eso estás yendo en contra de tu visión y de tu misión; porque si tú dices que tu misión es capacitar jóvenes con
282 discapacidad para luego insertarlos al campo de trabajo pero la familia te dice: "ay mira, yo la verdad tengo mucho miedo, me da temor"
283 y tú le dices: "ah bueno está bien que se quede" entonces hay un doble discurso, hay una incongruencia entre lo que está plasmado teóricamente
284 y lo que se está haciendo con los jóvenes. Lo que yo te decía creo que en la primera discusión: el trabajo debe comenzar desde la familia,
285 cuando el joven sale del IEE y viene al taller necesita, no se, una inducción, mesa de trabajo, algo así conjuntamente con la familia donde se
286 les diga cuál es nuestra misión, qué es lo que nosotros queremos con ese joven y cual es el rol que la familia debe desempeñar para lograr
287 ese objetivo; porque si no ellos creen que esto es una extensión del IEE.

288 **Prof 4.-** Si, como ya se ha hablado de la articulación con los otros servicios e instituciones de educación especial.

289 **Mod.-** ¿y la trascendencia?, ustedes piensan que como taller en la aplicación de las políticas hemos llegado más allá o hemos
290 logrado más de lo que está establecido en nuestros objetivos?

Trascendencia

291 **Prof 1.-** Mira yo pienso que desde el mismo hecho de que el Taller Dora Burgueño ha tenido influencia en las empresas, que han hablado bien
292 de los jóvenes, aún cuando nosotros tengamos críticas al proceso, pero aún así las empresas han quedado conformes, y sigan según
293 tengo el entendido, llamando para ofrecernos puestos de trabajo para nuestros jóvenes, creo que estamos bien encaminados y lo que nos
294 falta a nosotros como taller es pulir y afianzar en todo lo que sean nuestros déficits; pero vamos encaminados, ya hemos logrado que
295 empresas tengan un buen concepto del taller Dora Burgueño, pues ahora lo que hay que lograr es que si son 4 pues que sean 10 empresas.
296 Entonces en ese sentido pienso que vamos encaminados. No hemos hecho cosas heroicas porque bueno humildemente nuestro trabajo
297 siempre está limitado por cuestiones de diferente índole, infraestructura y otras cosas; por eso aquí uno trabaja por vocación, dando lo
298 que tiene y lo que no tiene, pero sí siento que si hay un buen concepto de Taller Dora Burgueño eso es gran medida a nuestro trabajo.

Vocación

Investigación sobre los logros y la trascendencia de la Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo

Recolección de los datos: Grupo de discusión número 7.

Criterio operativo: cambio de tema y/o participante.

Contexto: 1er grupo de discusión con Personal técnico. Ambos turnos. Oficina de secretaría. Participan 4 personas. Fecha: 29-06-2011

CRITERIOS OPERATIVOS

TEXTO DEL GRUPO DE DISCUSIÓN

Después de realizada la explicación de la dinámica de los grupos de discusión:

1 **Moderador:** nosotras en función a los objetivos de nuestra investigación elaboramos un guion que orienta la
2 discusión, entonces ustedes van a conversar, van a afianzar las ideas de los planteamiento que nosotras les
3 hagamos, nosotras vamos a grabar toda la discusión

4 **Moderador:** este protocolo va a ser totalmente privado, o sea no se va a utilizar para otra cosa, solamente para
5 nuestro trabajo de grado.

6 **T1:** no se te puede dar el caso que como nosotros somos un equipo homogéneo tengamos el mismo punto de
7 vista.

8 **Moderador:** es la idea, ustedes pueden pensar que piensan lo mismo pero no necesariamente es así. La idea es
9 enriquecer el dialogo, expresar todo lo que pensemos en cuanto a los planteamientos que hacemos lo que se
10 busca y enith es que los grupos sean mas o menos homogéneos porque después nosotras vamos a categorizar
11 toda esa información. Nosotras estamos haciendo grupos de discusión con los docentes, instructores, con el
12 personal técnico y con los jóvenes integrados. La idea es después triangular la información y categorizar y
13 así vamos a ir sacando todo el compendio.

14 Nosotras nos planteamos en nuestra investigación tres objetivos: el primero, Establecer la correspondencia entre
15 la Conceptualización y Política de Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en
16 cuanto a Educación y Trabajo y el Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC). El segundo:
17 Determinar la pertinencia interna del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) del Taller de Educación
18 Laboral “Dora Burgueño” y el tercero: Determinar logros y trascendencia del Taller de Educación Laboral
19 “Dora Burgueño” a partir de la percepción de sus actores.

20 Estos logros van en función del alcance de los objetivos que se plantean en la política y los objetivos del taller.
21 Los objetivos del taller cumplen con los objetivos de la política y si no los cumple porque no los cumple?
22 cómo vamos a evaluar nosotras esto de acuerdo a sus propias experiencias y a la Política de Atención
23 a las Personas con Necesidades Educativas Especiales. Esta política es un documento que fue emanado del
24 Ministerio de Educación, en ese documento se planteaban los lineamientos y los objetivos de esta política,
25 esta política es la que rige el funcionamiento de los talleres de Educación Laboral en el país, entonces en función
26 a esto nosotras nos hemos hecho varias interrogantes, una de ellas es ¿cómo fue su implementación en el
27 TEL Dora Burgueño que piensan de los resultados de su aplicación en la institución, piensan que ha sido
28 pertinente esta política con la realidad aquí en nuestro país, creen UE pudiera mejorarse y si puede mejorarse de
29 que forma.

Desarticulación
institucional

30 **T2:** la política se empezó a implementar en el año 1997, en forma muy ocasional no había realmente una buena
31 estructura, siempre nos basábamos en un oficio y cuando íbamos al mercado laboral era otra cosa, y los talleres
32 comenzaron con oficios artesanales, no manuales, muy por favor cómprame esto como si fuera un tarantín y
33 en cuanto a la parte laboral no se le visualizaba el mercado laboral para nuestros jóvenes, no había un enlace entre el
34 Ministerio del trabajo con el Ministerio de Educación y aun así con el Ince que no nos permitía tampoco la
35 apertura para nosotros poder colocar a nuestros jóvenes; el Ince no nos facilitaba el trabajo porque no lo
36 adaptaban a nuestros jóvenes.

37 El primer joven que nosotros colocamos fue en un aserradero en la alta florida. Fíjate nosotros hacíamos cerámica,
38 y los que la compraban eran los padres y nosotras mismas. Fue cuando nos dimos cuenta que nosotras nos teníamos
39 que actualizar a algún oficio, porque el Taller Laboral es darle un oficio para que puedan ir a un mundo laboral
40 normalizado, entonces hicimos un cambio total, y nos pusimos en lo que son las artes graficas en el área de
41 estructuración de libros. Formalmente yo creo que solo tenemos integrados a dos jóvenes en el oficio que realmente
42 le hemos enseñado, una compañía que queda en la Av. San Martín ese joven todavía está trabajando y otro joven
43 en la parte de arriba de Catia en la Naval

44 **Moderador:** esto que está diciendo Madeleine (TO) es importante porque ella está diciendo que hubo un
45 momento que hubo un cambio, hubo un momento en que se asumió que el trabajo debía ser diferente que
46 se debía tener un enfoque, este momento no coincidía con la promulgación de este documento

Cambio institucional
desde adentro

47 **T2:** no eso fue mucho antes, fíjate que es tanto que el cambio fue de impersonal,
48 El cambio fue de la institución hacia afuera un cambio tan radical que lo único que nos faltó a nosotros era
49 el tarjetero para que los jóvenes marcaran la hora de llegada y la hora de salida, nosotros hicimos un cambio
50 porque nosotros queríamos darles a ellos un ejemplo funcionar como si fuera una empresa tenía un turno
51 corrido ya no era de dos turnos sino un solo turno tenían su comedor y todo.

52 **T3:** el área de encuadernación era un paso, estaban colocados los muchachos en el orden de cada paso, nosotros
53 llegamos a trabajar hasta 3 o 4 bibliotecas, trabajamos con la biblioteca nacional, a la Simón Bolívar, a la Central
54 teníamos un record de libros diario de 30 libros.
55 en que momento se comenzó a trabajar esa nueva política del 1997

56 **T2:** antes de la política del 97 estaba la política del 88

57 **Moderador:** : fíjense les voy a leer esto porque es importante en el 97 o hasta 1997 la modalidad de educación
58 especial se regía por el modelo de atención planteado en la política de del año 88 bajo la conceptualización de
59 educación para el trabajo, bajo esta perspectiva el modelo de atención se sustentaba en dos aspectos en

60 primer lugar el enfoque socio económico en el que se consideraba como criterio de formación la capacidad de
61 producción de la persona tanto en el nivel teórico como en la practica así lo fundamental era determinar la
62 potencialidad productiva del educando potencialidad sujeta exclusivamente al grado de compromiso cognitivo
63 para insertarlo en trabajos poco permitidos o para asumir la figura del trabajador protegido y el otro objeto
64 importantes es que es un modelo asistencial en el cual era determinante la limitación que poseía el educando
65 y se utilizaba para su estudio modelos psicométricos que en lugar de potenciar las potencialidades de la persona
66 con necesidades educativas especiales resultaba condicionante y discriminatoria pues prevalecían las
67 dificultades por encima de las potencialidades ¿ piensan ustedes qué en el taller esto cambio con los años o
68 se ha mantenido?, ¿Cómo podríamos mejorarlo? ¿Por qué?. Porque le indico una de las cosas que se planteo
69 en esta política de educación y trabajo fue que por una parte ellos plantean que el enfoque no debe ser
70 socioeconómico sino humanista ósea que lo fundamental tiene que ser la formación del ser humano pero
71 desde una perspectiva integral, que quiere decir esto que no es solamente pensar que el esta ganando un
72 sueldo sino también su aspecto social su aspecto personal ósea verlo como un ser biopsicosocial y la otra es
73 en relación al modelo asistencial esto cambio por un modelo pedagógico donde se trabajaba más que en
74 función de las limitaciones y en función de su potencialidad, esto lo plantea la política esta del 97, vamos
75 a ubicarnos en el tiempo en el 97 ósea esta política ya tiene 25 años , ¿que piensan ustedes de eso realmente
76 aquí se dio ese proceso de cambio, nosotros planteamos esta modalidad y tenemos un enfoque mas humanista
77 pensamos en nuestros alumnos como personas biopsicosociales o mantenemos esa visión de que seguimos
78 penando que lo importante es que produzca algo, que gane un sueldo y no tomamos en cuenta otros aspectos

79 **T1:** yo comencé a trabajar en el año 99 la política del taller era ver lo que producía el muchacho es decir, decir
80 cuanto producía era muy placentero, siempre pareció maravilloso porque se veían las habilidades que tenían
81 los muchachos las destrezas que tenían, pero luego la normativa de la zona educativa un día y nos llamaron a los
82 talleres y en los talleres se planteaba que había que tomar en cuenta el muchacho como ente productivo
83 sino sus capacidades cognitiva hasta donde podía llegar el joven, cuales eran sus habilidades, la parte intelectual
84 era importante pero la parte pedagógica era más importante, entonces en ese momento nos tuvimos a adaptar
85 a la nueva normativa se les desarrollo a los muchachos más la parte pedagógica que la parte cognitiva, supuestamente
86 nosotros somos un instituto educativo laboral, lo que se trataba era de ver a las personas como un todo
87 un ser integral, tomando en cuenta que es una población con características especiales, de hecho la parte de
88 evaluación de los muchachos cambio.

89 **T4:** por ejemplo en la parte mía yo que soy el psicólogo, yo hacia evaluación en el área con los instrumentos
90 psicométricos para la parte intelectual, la emocional y después se hacia a nivel de las áreas para ver las habilidades
91 del muchacho o sea se hacia rotativo en las estaciones y ahora solo se trabaja la parte laboral producción.
92 toda esa parte de psicología claro yo no estaba de acuerdo y de ahí salimos y ahora solo se trabaja la parte de

93 producción , entonces tu te preguntas donde esta el hombre integral.

94 **T2:** la política lo dice muy claro, integral yo no puedo trabajar a un joven y verle los pies y las manos o sea integral,
95 a nosotros como terapistas me parece absurdo igual que la mente, porque nosotros como terapistas tenemos
96 que ver la fuerza, si es estático, si es dinámico, asociación de movimientos coordinación todo eso, es más
97 eso es evaluación funcional mas nada, que le veo yo al joven que vamos a integrar nada, donde yo no se si el
98 tolera la diferenciación entonces a mi me parece que el profesional no esta funcionando como debe ser, o sea
99 se evalúa por evaluar, cuando nosotras antes colocábamos ya teníamos una visión del joven realmente se
100 podía colocar al joven sin temor.

101 **T1 :** yo no comparto la idea de Damarys si a habido un cambio social, para mi ha sido un cambio tremendo
102 muy positivo porque hay integración de la comunidad, antes la comunidad no participaba ahora si quizas no
103 en la proporción que se desea pero participa.

Articulación familia-
escuela-comunidad

104 **T2:** donde aquí no participa

105 **T1:** en las ultimas reuniones que ha habido se han incorporado, cuando yo digo la comunidad no solo es el
106 que vive en el Guire yo hablo de todo en conjunto (comunidad laboral, entorno familiar, junta comunal, etc.,)

107 **Moderador:** es válido también

108 **T4:** nosotras que tenemos una visión de colocación ...

Ley para las personas con
discapacidad

109 **T1:** con el surgimiento de la ley para discapacitados del 2007 la comunidad en general se ha integrado

Ley para las personas con
discapacidad

110 **T2:** lo único bueno de esa ley es la parte punitiva a las empresas, pero esta es la única ley que ha hecho
111 que las empresas nos abra las puertas, porque nosotros siempre hemos estado y hemos tratado de incorporarnos
112 siempre y entre comillas, y aun así y quienes son las personas y es más es tan difícil . Porque cuando tu vas
113 a las empresas tu tienes que venderlos muchas veces este es el conflicto que tenemos con el equipo de
114 integración, porque yo soy de las que piensan que yo te vendo lo que tengo ese es el éxito de nuestra
115 integración. El ministerio de educación nunca a apoyado a el taller y ellos jamás han aperturado las puertas

116 **T4:** la idea que tenían antes en las instituciones para aceptar a los muchachos discapacitados era (discapacitados
117 motores) no te hablan nunca otro tipo de discapacidad

	<p>118 moderador: fíjense existe una política a parte de la política han existido convenios con el ministerio del trabajo</p> <p>119 convenios con el ince, la fundamentación jurídica existe del año 1997 el convenio con el ministerio del trabajo</p> <p>120 del año 2000 y se volvió a firmar nuevamente ósea se renovaron esas firmas, entonces que creen ustedes que</p> <p>121 ha pasado con la ejecución, y ahora con esta nueva ley se la ha agregado un efecto punitivo, además que se</p> <p>122 incremento el porcentaje de las personas que tenían que ser empleadas y hay una serie de beneficios que</p> <p>123 antes no estaban entonces ustedes piensan, que ahora hay una mayor apertura, tal vez sea por la ley, pero</p> <p>124 también hay que pensar en otras cosas como el desarrollo de las tecnologías que ha hecho que las personas</p> <p>125 reciban mayor información en cuanto a lo que es una discapacidad, que son una condición que no son</p> <p>126 enfermedades. O sea una serie de cosas que han hecho que exista una información mucho mas amplia de la</p> <p>127 que existe ahora</p>
Desarticulación institucional	<p>128 T2: yo invito a la trabajadora social del turno de la tarde a que se incorpore al grupo de integración, para que vea la</p> <p>129 realidad, que pasa cuando uno va a la empresa, se acuerdan cuando fuimos punto com, ellos están buscando</p>
Situación con empresas	<p>130 a un discapacitado intelectual con síndrome de Down que sea como el que sale en la televisión, que estudiara</p> <p>131 que hablara ingles, nosotros le planteamos nuestra realidad y todavía estamos esperando que nos llamen</p> <p>132 que tiene que ser bonito</p>
Situación con empresas	<p>133 T4: y el INAMEH tuvimos una experiencia bien desagradable, nosotros nos acercamos allá y el joven fue</p> <p>134 retirado violentamente sin ninguna oportunidad, sin cumplir ni siquiera el periodo de prueba que son tres meses.</p> <p>135 Moderador: uno de los objetivos primordiales del programa de educación y trabajo, y por lo cual nosotras estamos</p> <p>136 la educación siempre esta regia por el ministerio de educación porque es el estado docente, entonces el</p> <p>137 objetivo del programa de educación y trabajo es mejorar la calidad de vida, Los objetivos van en dos direcciones:</p> <p>138 mejorar la calidad de vida y el desarrollo como ser humano de las personas con discapacidad; además lograr</p> <p>139 una práctica pedagógica especializada coherente y articulada que logre a integración social de las personas con NEE.</p> <p>140 Hablar de calidad de vida según varios autores implican condiciones Físicas como el trabajo, educación, vivienda e ingresos.</p> <p>141 condiciones Intelectuales como el aprendizaje, el desarrollo y crecimiento personal, las Emocionales - sociales:</p> <p>142 como las relaciones, la salud emocional, el uso del tiempo libre; y las Espirituales: auto-realización,</p> <p>143 personal, sentido de trascendencia; en este sentido podríamos decir que en Taller Dora Burgueño hemos</p> <p>144 logrado dicho objetivo</p>
Logros	<p>145 T2: en algunos jóvenes si y en la autoestima también es importante, por ejemplo Tony es una persona</p> <p>146 que a mi me preocupa muchísimo porque es un niño muy solo, fíjate cuando el estaba aquí el no se</p>

147 incorporaba con nadie pensamos que trabajando íbamos a lograr esa parte pero tampoco se ha logrado, el
 148 es un niño triste, triste porque no cumple con eso que tu nos has dicho, fijate Víctor el de Aqua trece también le
 149 a costado un poco pero tiene la ayuda de Wilson.

**Investigación sobre los logros y la trascendencia de la Conceptualización y Política de la Atención
 Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo**

Recolección de los datos: Grupo de discusión número 8.

Criterio operativo: cambio de tema y/o participante.

Contexto: 2do grupo de discusión con Personal técnico. Ambos turnos. Oficina de secretaría. Participan 4 personas. Fecha: 19-07-2011

CRITERIOS OPERATIVOS	TEXTO DEL GRUPO DE DISCUSIÓN
Marco Legal anterior y actual	<p>1 Planteamiento guión 2.</p> <p>2 Tec. 1.- Lo de la ley de discapacidad no es nuevo, lo que pasa es que ahora se le ha incorporado algo que es la parte punitiva; antes 3 ya estaba la ley pero no se hacía cumplir, es más cuando yo comencé a trabajar el convenio con el INCE era un papel escrito y cuando 4 se hicieron con el INCE yo trataba de que bajara el nivel de exigencia para nuestra población y siempre veían a nuestra población como 5 "si los pobrecitos que sólo pueden trabajar en cuestiones artesanales" y yo les decía no, yo quiero un curso de panadería o de 6 zapatería para eso había que tener un tercer año. Yo pienso que hay mucho que trabajar todavía.</p>
Logros en cuanto a la calidad de vida Trabajo en la Escuela para padres Estrategias pedagógicas y formación laboral	<p>7 Tec. 2.- Si, pero a pesar de lo que se ha logrado, la parte social está en cero; no se ha hecho el trabajo que se debería y para mí es más 8 importante la parte social que la parte laboral. Yo pienso que deberíamos escoger a los jóvenes que van a ser integrados y a través de 9 la Escuela de Padres trabajar con esos padres nada más, no con todos, con esos padres de esos chamos, aparte de lo que hay que 10 trabajar a nivel de las áreas con las maestras especialistas; trabajar la cédula, que si trabajar las direcciones, trabajar llenar los 11 formularios de bancos.</p>
Articulación equipos téc. y doc.	<p>12 Téc. 1.- En la tarde se hizo algo así; se hizo un programa y lo asumimos como algo puntual de uno; había el docente que lo hacía y</p>

Desconocimiento de la política	13 siempre estaba sobre eso. Yo pienso que al joven hay que abordarlo desde que está aquí, cuando llega con 14- 15 años hay que empezar 14 a abordar el concepto de responsabilidad laboral.
Opiniones divergentes	15 Téc. 2.- Yo creo que eso si está, o sea si tienden a trabajar eso en el área, ellos vienen a trabajar en las áreas y ok, lo hacen.
Curso de formación instrumental	16 Téc. 1.- Y hay respuestas sociales que se están dando, por ejemplo en la estación 3-4 que tenemos un grupo nuevo y está una joven 17 que tú la entrevistaste: N. T., ella es una joven con mucho potencial, acaba de terminar un curso de auxiliar de prescolar sin embargo
Equipos incompletos	18 en la estación de trabajo cuando le dices que hizo algo malo que tiene que repetirlo se pone a llorar, y no tenemos un psicólogo 19 que nos oriente en el manejo de éstas conductas ¿entienden? Entonces el año que viene tenemos que plantear eso, porque hay
Perfil del egresado	20 muchos jóvenes que tienen potencial para salir a trabajar pero socialmente no pueden, y es algo que hay que trabajar muchísimo eso 21 para que no nos pase como nos ha pasado que los muchachos regresan como el hijo huérfano que regresa a su casa porque se siente 22 sólo.
Responsabilidad de los padres	23 Téc. 3. Fíjate tú hay un casito en la mañana y de verdad tú tienes razón en lo que dices de los padres: hay un casito que es para salir a 24 trabajar, y ¿cuál es el problema? La familia. La familia nos trancó las puertas y bueno el muchacho hasta se enferma cuando en la 25 estación se habla de la posibilidad de irse a trabajar. Yo creo que si la familia lo impulsara, lo apoyara más en ese sentido él saldría a 26 trabajar. Pero aquí la gran culpa, porque no era que iba a trabajar lejos, era aquí mismo en Valle Arriba, pero la gran culpa es de la 27 familia: la madre, la hermana que es tal la sobreprotección al muchacho que no lo dejan, teniendo las habilidades y destrezas para 28 ir a un sitio de trabajo.
Motivación del participante	29 Téc. 2.- Pero también en ese caso, yo lo haría, trabajo con él y si prosigue la situación bueno déjalo y agarras otro, no vamos a perder 30 tiempo con él.
Estrategias pedagógicas y formación laboral	31 Téc. 3.- No tampoco fíjate, trabajamos para todos, tenemos una rutina donde se aborda el tema y tampoco, la familia dijo que trabajáramos 32 como si él fuera especial y entonces no pues! Se trabaja para todo el mundo, es una actividad diaria, la parte laboral; entonces es un
Responsabilidad de padres	33 muchacho que puede salir a trabajar pero que por culpa de la familia no sale. Y ahora para culminar quiero decir que yo siento que 34 últimamente sí hemos logrado más en esto de la inserción laboral; ahora es que lo estamos logrando más, lo estamos viendo muy
Logros en cuanto a participantes integrados.	35 productivo, las empresas nos han abierto las puertas y de verdad es una parte muy satisfactoria para todos nosotros que estamos

	36	metidos en esto de la inclusión laboral.
	37	Moderadora.- ¿Piensan ustedes que la promulgación de la Ley para las Personas con Discapacidad ha potenciado todo ese proceso de
	38	inserción laboral?
	39	Téc. 2.- Si!
Ley para las Personas con discapacidad	40	Téc. 3.- Bueno yo tengo mi opinión, porque independientemente de que esa ley o esa resolución es vieja, ahorita hay algo que es la
	41	penalización: si tú no metes el 5% de tus empleados te vamos a penalizar, te vamos a multar y entonces yo lo hago porque si no voy a
	42	tener una penalización; o lo hago porque yo estoy afectada porque de alguna manera tengo familiares con éste problema, entonces
	43	lo hago por eso.
Importancia de la Ley para las personas con discapacidad	44	Moderadora.- Particularmente pienso que efectivamente la ley potenció la apertura de las empresas a la población con discapacidad
Importancia de la sensibilización a las empresas	45	pues tiempo atrás aún cuando estaba la ley para la Protección de las Personas Incapacitadas no se había dado un proceso de demanda
Cambio actitudinal	46	como el actual. Así mismo, sabemos que al principio hay dudas en las personas pero luego cuando se hace la sensibilización y
	47	conocen y trabajan con nuestros jóvenes, ésta situación cambia, y cambia para bien: la experiencias es enriquecedora y aprenden
	48	y, posteriormente cuando comienzan el trabajo con los muchachos se dan cuenta de que si pueden estar allí.
Perfil de egreso	49	Téc. 4.- Eso que tú estás diciendo es muy importante, la preparación de ellos debe ser excelente para que demuestren luego, eso es
	50	lo que va a garantizar su permanencia en esa empresa.
Cambio actitudinal en empresas	51	Téc. 3.- Por eso yo veo ahora la parte de la lástima, es decir yo siento que ya hay empresas donde ya no hay lástima para el muchacho
	52	porque ellos han demostrado que son capaces y lo tratan de un igual a igual.
Criterios de selección	53	Téc. 2.- Eso también nos dice que no debemos hacer el enlace de, el enlace que hay de, cuando nosotros estudiamos un puesto de
	54	trabajo, no seleccionar el joven a dedo; nosotros debemos ser muy asertivos en eso, y como equipo que no somos muchos y cada
	55	día somos menos tenemos que ser muy celosos en eso porque no sólo porque tiene la edad, o porque tiene mucho tiempo aquí, no!
Perfil de egreso	56	no todos los jóvenes pueden salir a trabajar; si socialmente no están capacitados para una relación de trabajo estable no pueden salir

	57 a trabajar.
Articulación familia-escuela-comunidad	58 Téc.4.- Yo pienso que las instituciones deberían tener talleres de Escuela para Padres, porque no solamente es sensibilizar a los padres
Importancia de la sensibilización	59 nuestros, debe ser un trabajo hacia toda la colectividad: que todo el mundo se involucre en ésta actividad que se hace con éstos muchachos
	60 y que se sensibilice a la persona porque es una cuestión de actitud: si yo lo limito si le doy soltura, aquí hay muchos muchachos que son
	61 sobreprotegidos y pueden hacerlo, tienen capacidad para actuar libremente y los padres no le dan esa salida, los limitan. Entonces
Actitud sobreprotectora de los padres	62 muchas instituciones que nos pueden ayudar en eso, en esos talleres para sensibilizar a esos padres: que sus hijos son valiosos y que
	63 sus hijos pueden hacerlo! Que no los limiten, porque el problema está en el hogar, es cuestión de cultura.
	64 Téc. 2.- Por eso al tener un familiar con discapacidad éste tiene que ser aceptado, porque al tener a un muchacho con discapacidad lo
	65 vas a sobreproteger.
	66 Téc. 4.- Cuando uno está formando, cuando tú lo estás formando que está pequeñito, cuando llega a los veintipico de años se supone
Desconocimiento de la política	67 que si tú lo estás formando desde pequeño, por eso es cuestión de cultura porque debe comenzar desde niño; qué hacen los chinos?
	68 los chinos no te educan al muchacho cuando tiene 15 años como hacemos nosotros aquí en el taller que cuando llega a los 15 es que
	69 comenzamos a entrenarlo: que deben trabajar, que deben ser responsables que deben ser esto o aquello no, ellos desde pequeño
	70 los impulsan en ese sentido.
	71 Moderadora.- Ese proceso está establecido en la política, por ello es el Programa de Educación y Trabajo porque transversaliza toda
	72 la formación de la persona con discapacidad desde el momento es que es detectado como tal hasta su integración social.
Articulación intramodalidad	73 Téc. 4.- Claro, pero hay que preguntarse qué están haciendo los institutos de Educación Especial!
	74 Téc. 3.- Si, yo creo que hay un divorcio.
Atención educativa integral	75 Téc. 2.- Si los chamos entran a Educación Especial cuando tienen 3 y 4 años y tú empiezas a trabajar a un muchacho a esa edad la parte
	76 social cuando llega a la parte laboral ¿qué vas a trabajar? Ya está listo, ya le das la parte laboral y en 2 años lo despedimos!

Responsabilidad de los medios de comunicación y el Estado.	<p>77 Téc. 1.- Mira lo que pasa es que no es solamente el Ministerio de Educación quien dice los programas y hace esa ley, tampoco se ha</p> <p>78 preocupado para educar ¿sabes lo que es bueno? Los medios masivos de comunicación y que no solamente pongan un Down porque</p> <p>79 Todo el mundo inclusive en Educación Especial ¡Hay tan bello un Down! No! vamos a educar a nuestro país a nuestro pueblo, por</p> <p>80 ejemplo en el Metro poner ¿Tú sabes quién es Especial aquí? Tú te imaginas una campaña publicitaria a través de los medios de</p> <p>81 comunicación masiva donde diga que no es solamente es especial un Down nadando en una piscina, no que también ellos trabajan,</p> <p>82 y cosas así, donde se vea que de verdad funcionan.</p>
Concepción de la discapacidad	<p>83 Téc. 2.- Por eso a veces está viendo a uno de nuestros muchachos con retardo mental y piensa "no, éste no tiene nada" en cambio que</p> <p>84 al Down si se le ve su condición.</p>
Educar a la sociedad en la aceptación a la persona con discapacidad	<p>85 Téc. 1.- Si, yo pienso que a nosotros nos hace falta ese apoyo para educar al pueblo venezolano que sepa que aquí existe una Educación</p> <p>86 Especial y que no todo es un Down, que hay otros, otros que están trabajando contigo o contigo y tú no sabes quién es especial. Por</p> <p>87 ejemplo cuando damos las charlas nosotros sí les decimos: aquí de repente hay algún muchacho y ustedes no saben que es especial</p> <p>88 porque es igual que ustedes; pero ese apoyo jamás el Ministerio de Educación nos lo ha dado.</p>
Articulación intramodalidad	<p>89 Téc. 4.- Y no lo va a dar. Pero tú sabes que las fallas están no en los talleres nuestros, los talleres nuestros donde nosotros tenemos</p> <p>90 que moldear a ese muchacho cuando es una adulto; el problema está en los CDI (centro de desarrollo infantil) en los centros donde</p> <p>91 los reciben de meses que se dan cuenta qué es lo que tiene el muchacho, cómo lo van a educar, cómo lo van a tratar...</p>
Equipo interdisciplinario	<p>92 Téc. 1.- Es más te planteo algo: los equipos dentro de las diferentes modalidades que hay no están formados de acuerdo a las</p> <p>93 necesidades de éstos jóvenes porque en el IEE (instituto de educación especial) debería haber terapeuta ocupacional y no la hay; aquí</p> <p>94 Téc. 4.- Bueno yo te digo que yo hice unas pasantías en el CDI de Bello Monte y allí hay un terapeuta ocupacional que evalúa a los</p> <p>95 niños de tres meses en adelante y de una vez le decía al papá éste niño tiene esto, tiene esto y tiene lo otro y le hace ejercicios al</p> <p>96 bebé...</p>
Desconocimiento de la política	<p>97 Téc. 2.- Yo pienso que lo fundamental para lograr el desarrollo de la parte social es trabajar desde que tienen los tres años, es más</p> <p>98 desde antes, tanto a los chamos como a los padres y no empezarlo a los 14 o 15 años cuando llega.</p>

- 99 **Téc. 1.-** Mira aquí llegan jóvenes nulo! Que no tenemos una base...
- 100 **Téc. 4.-** Como aquella muchacha autista ¿T. es que se llamaba?
- 101 **Téc. 1.-** ¿Y tú crees que el autismo se supera? Nosotros estuvimos 2 años trabajando con esa joven, solo para que socialmente se activara
102 y pudiera relacionarse con sus compañeros.
- 103 **Téc. 4.-** Es que cuando yo pasé por las estaciones con los jóvenes nuevos y les preguntaba ¿tú tienes escolaridad? Me decían: si yo
104 vengo de AVEPANE o en tal colegio o liceo y yo me preguntaba ¿dónde está la formación de éstos niños porque socialmente estaban
105 en cero; por eso yo creo que hay que comenzar desde los tres años de manera que cuando lleguen a los talleres ya vengan formados
106 en un 25%; que no haya que enseñarlos a lavarse, a amarrarse las trenzas de los zapatos.
- 107 **Téc. 2.** Eso es algo que yo siempre dije y nunca me hicieron caso.
- 108 **Téc. 1.** Es que volvemos a lo mismo: ¿Quiénes son los que vienen a los talleres? Yo pienso que primero el Ministerio de Educación
109 debería formar a su personal y tener un perfil de cada cargo; un director de un taller, me disculpan y me perdonan no debería ser un
110 maestro. Cómo ese maestro evalúa y coordina todo el funcionamiento institucional; cómo ese maestro por ejemplo me evalúa a mí?
111 yo puedo decirle el ave María y me lo cree. Entonces yo pienso que se tiene la creencia o la filosofía de que como es Ministerio de
112 Educación todo lo tienen que hacer maestros. No, el docente es un ápice muy importante verdad, porque es el que imparte la educación
113 pero hay cosas que... por ejemplo los CDI tienen que ser dirigidos por psicólogos.
- 114 **Moderadora.-** Yo voy a decir algo en relación a eso, el cambio estructural que planteó la política en el 97, se fundamentó desde el punto
115 de vista filosófico en que se intentó dar una visión más humanista a la formación de las personas con discapacidad; lo digo para agregar
116 elementos de discusión. Anteriormente se tenía la concepción de la formación de la persona con una visión economicista, es decir,
117 que se consideraba su integración en función de lo que podía producir. Con ésta política se buscó darle más amplitud a la visión de ésta
118 persona: que se sienta bien, que tenga una vida social activa, o sea que tuviera una calidad de vida.
- Desconocimiento de la política
- Formación del personal/perfil
- Competencias del director
- Perfil del director
- Visión humanista de la política
contraria a la visión economicista.
Búsqueda de la calidad de vida
de la persona con discapacidad no
se ha logrado.

Cuestiona mística en el taller.	<p>119 Téc. 1. Por eso yo digo que no hemos mejorado en nada, se han tratado de hacer todos los cambios posibles pero seguimos en lo mismo, 120 incluso hemos empeorado porque hasta la mística en cuanto a lo que es el área laboral se ha perdido.</p>
	<p>121 Moderadora.- ¿por qué dices eso M?</p>
Competencias y perfil del director y los docentes.	<p>122 Téc. 1. Porque no son las personas más idóneas. Un taller debe ser manejado o por un psicólogo industrial o por una persona más idónea 123 que esté enfocada en esa visión y que los subdirectores sean los docentes y lleven la parte pedagógica ¿entiende? Realmente la 124 política es un papel y los docentes que están incorporándose a nuestros talleres tienen la visión de 20 años atrás.</p>
Divergencias entre formación profesional y praxis.	<p>125 Téc. 2.- Eso es porque no hay articulación entre la formación universitaria y lo que realiza en los talleres e institutos de Educación 126 Especial.</p>
Visión humanista en la formación universitaria del profesional	<p>127 Téc. 4.- Bueno las universidades ahora son más humanistas, cuando yo hice mi licenciatura fue totalmente diferente a cuando hice el 128 técnico, es una visión totalmente humanista; antes no, antes no era así.</p>
<p>Contradicción en relación a la formación humanista: antes y ahora. Políticas sociales</p>	<p>129 Téc. 1.- Yo tengo 29 años de graduada y mi formación fue humanista. Yo creo que no es la carrera: es el componente que tú tienes y yo 130 siento que no ha mejorado, porque esas maestras que están entrando aquí no tienen ni 10 años de graduadas y la esencia es la misma; 131 no es el actual es que no hay modificación. Lo que hay son las políticas sociales.</p>
Compromiso del docente con su praxis	<p>132 Téc. 3.- Pero es que yo siento que lo que pasa es que esas maestras o esas personas no están involucradas que no está casadas con éste 133 proyecto.</p>
El antes y el ahora del docente en el taller: compromiso, mística	<p>134 Moderadora.- Fíjense estamos tocando lo relacionado con el 2do objetivo de la política que como ya les dije se refiere a la práctica 135 pedagógica coherente y articulada para lograr nuestro primer objetivo. A mi modo de ver algo que nos está faltando es la articulación 136 interna...</p>
	<p>137 Téc. 3.- Mire profe yo llevo 28 años aquí, cuando yo comencé aquí había una unión, una mística, el docente estaba muy involucrado de 138 lo que era un taller laboral, para qué era el taller laboral; pero ahora yo veo que no profe, que las personas que llegan dicen: "yo soy</p>

	139 docente y yo no hago eso".
Articulación docente-técnico	140 Téc. 1.- Miren mis amigas vamos a hacer un poquito de historia: yo tuve un proyecto hace un tiempo que fue el proyecto de archivo 141 ustedes se acuerdan ¿no? Junto con 2 docentes hicimos todo el análisis de tarea para llevarselo al resto de los docentes y que lo 142 implementaran. Eso fue hace 5 años atrás; ¿qué me costó a mí? ¿qué me costó? Que dirección diera un ápice y yo pelié con la tarde 143 para que todas las áreas tuvieran lo que es el archivo y les explicamos cómo hacerlo y todo. Tuve que darle todo el material a M. 144 fíjate tú la falta de respeto hacia un profesional y al equipo técnico, porque yo lo fundamento con un análisis ocupacional y un 145 análisis de apoyo educativo; aquí está, aquí está el material, vamos ya a implementarlo en la institución porque a través de un estudio, 146 como yo estoy en las empresas me doy cuenta que el archivo es uno de los puestos de trabajo que estaba apto para los jóvenes: vamos 147 a empezar y vamos a entrenar desde lo más sencillo; le doy todo el material enamoro a M. y ella hace su trabajo de tesis sobre esto y 148 todavía hoy en día no se ha hecho nada. Yo realmente soy muy perseverante cuando tengo una idea pero ¿qué hice? Yo guardé eso 149 porque entendí que tiene que hacerlo la dirección. Yo también monté un proyecto que era el enlace entre las estaciones 5 y 6 para 150 hacer los cuadernos; hicimos el proyecto y empecé a darle y a darle hasta que por fin se hizo algo aunque no se llegó al objetivo que 151 yo quería; entonces tú dirás si las personas que estamos aquí no estamos comprometidas.
Se siente irrespetada	
Interrogante: ¿hay compromiso o no hay compromiso?	152 Téc. 2.- Pero son pocas las personas que en realidad han presentado trabajos o proyectos...
	153 Téc. 1.- No es que no hay proyectos es que no nos apoyan...
No hay apoyo al equipo técnico por parte de la dirección	154 Téc. 2.- Bueno hace mucho tiempo que el equipo técnico no tiene ni voz ni voto. Hace mucho tiempo por ejemplo yo propuse lo que se 155 hace en muchas compañías que es premiar al trabajador del mes, no hubo manera.
Situación de inestabilidad económica del taller	156 Téc. 3.- Yo voy a ser el abogado del Diablo porque yo veo que es verdad lo que ustedes dicen pero yo creo que la parte económica, el 157 hecho de que estamos en la garraplana, nos nos permite realizar esos proyectos; entonces fíjate a las estaciones 1, 2 y 3-4 le compran 158 material, a las estaciones 5 y 6 no les compran material ¿por qué? ¿es que acaso son más importantes aquellas que éstas?
Cuestionamiento de la dirección	159 Téc.2.- Bueno amiga y al equipo técnico no le dan nada! Mis bolígrafos me los compró yo!

El docente y la formación laboral

160 **Téc 1.-** No, realmente yo pienso que la dirección tiene que ir a la par del equipo que tiene ok, tiene que ir al mismo ritmo.

161 **Téc 2.-** No sólo tiene que ir a la par; la dirección es la cabeza de una institución, por eso nosotros no somos un equipo de trabajo, no!
162 somos un grupo de personas tratando de lograr cosas pero de forma desordenada, y esto va desde el personal obrero hasta el directivo.

163 **Moderadora.-** Si, yo también pienso que es importante delimitar y conocer nuestras funciones, así sabemos qué debemos hacer, y cómo
164 lograrlo.

165 **Téc 2.-** Y eso es tan cierto que si el personal obrero supiera sus funciones no se molestaría cuando le recuerdan alguna tarea que ha
166 dejado de hacer, por ejemplo.

167 **Moderadora.-** Si, y en relación a lo que dices de los maestros que no quieren trabajar ciertas actividades ¿tú no crees que puede ser
168 más bien que desconocen sus funciones dentro de la institución?

169 **Téc. 3.-?** Y por qué antes los maestros sí se involucraban con el trabajo?

170 **Téc. 2.-** Porque estaban los instructores!

Cargos de instructores son
fundamentales

171 **Téc. 1.-** Hoy día falta el instructor ¡en todos los talleres! Es importante la figura del instructor.

172 **Téc. 2.-** pero los cargos de instructores ya no los están dando, los desaparecieron, igual que el auxiliar de terapia.

Funciones delimitadas de cada
profesional

173 **Téc. 4.-** Mira cuando yo comencé aquí, el maestro se dedicaba sólo a la parte pedagógica y estaba el instructor con su auxiliar,
174 pero como resulta que al auxiliar de instructor lo eliminaron entonces fue cuando se comenzó a pedir al maestro que se involucrara
175 con el instructor en la formación laboral de esos jóvenes; yo pienso que el instructor y su auxiliar son importantes en un taller
176 laboral. Entonces yo pregunto ¿por qué los eliminaron si son tan importantes? Es mi pregunta.

177 **Téc. 2.-** Son los pilares fundamentales

Cuestiona a la política de Educación y trabajo.	178 Téc. 1.- Ellos piensan que en un taller el personal tiene que ser sólo de docentes, por eso yo digo que la política es un papel pero a 179 la hora de llevarlo a la práctica no saben cómo.
Operacionalización de las políticas	180 Moderadora.- Yo estoy de acuerdo contigo en el sentido de que pienso que ha faltado efectividad en la operacionalización de las 181 políticas y también del proyecto. Tampoco se le está dando a las personas la formación para llevar a efecto sus funciones como 182 docente dentro de un taller laboral.
Competencias y perfil del docente y del directivo.	183 Téc. 1.- Mira es cuestión de formación: de repente una maestra se forma en organización en administración, recibir una formación adicional, 184 de repente los directivos deberían ser personas con posgrados en gerencia educacional para que maneje otro tipo de herramientas pues 185 para ser directora no necesitas manejar didáctica, necesitas saber de gerencia.
El docente y la formación laboral	186 Téc. 2.- Fíjate hay otra cosa: no es solamente la parte social, hablemos también de la parte pedagógica: si el maestro empieza a trabajar 187 con los niños también desde los tres años la parte pedagógica cuando llegues a los 15 años aquí, nosotros solamente tenemos que 188 reforzar la parte pedagógica, no enseñar la parte pedagógica entonces puedes dedicarte más a la parte laboral.
Orientación a padres sobre objetivos del taller Irrespeto de dirección hacia el profesional	189 Téc. 1.- Es que es la visión; mira cuando yo me entrevisto con los padres que vienen por primera vez buscando un cupo yo les digo: 190 imagínense que esto es como el liceo de nuestra población "normal"; un joven que viene para acá es para por lo menos aprender a 191 echar pega, no para que esté un joven calentando una silla y eso la dirección no lo respeta.
Criterios de selección	192 Téc. 3.- Pero es que no hay otros lugares a donde los lleven...
Trabajo protegido para la población que no puede, por sus condiciones,	193 Téc. 1.- Si hay, si hay otros talleres donde la actividad que se trabaja esté más acorde con sus características, y así funciona en otra 194 tarea más sencilla.
Trabajo protegido para la población que no puede, por sus condiciones,	195 Moderadora.- ¿Y qué pasa con la población que por sus características no puede salir a trabajar?

salir a trabajar.

196 **Téc. 1.-** Mira eso antes se llamaba trabajo protegido; tú buscas una empresa y adecúas un espacio dentro del taller y la empresa manda
197 el trabajo al taller, eso lo hicimos muchas veces nosotros. Se selecciona a la población que va a trabajar allí, que es un área ambientada
198 por esa empresa.

199 **Téc.3.-** Hay empresas que nos han planteado esa posibilidad, pero ha quedado ahí. La Bayer nos propuso algo pero claro, había que
200 crear el ambiente y era muy difícil pues era una especie de laboratorio.

Falta de respuesta de la dirección
ante planteamientos del personal

201 **Téc. 4.-** Mira en una oportunidad yo hablé con la dirección para lograr como un contrato con una empresa que está en Catia que hace las
202 cajitas de hisopos; unas cajitas pequeñitas. Elos mandan el material, mandan las hojitas de cartulina y tú lo que haces es armarla como
203 un rompecabezas. Yo traje el proyecto para acá y no me dieron respuesta.

204 **Téc. 1.-** Es que mira ahí sale la pregunta de siempre ¿el pago para quién va?

205 **Téc. 4.-** Para ellos, para los muchachos

206 **Téc. 1.-** Si, lo que pasa es que eso es muy delicado entiendes, porque eso es un contrato, esos jóvenes pasan a la nómina de esa empresa...

207 **Téc. 2.-** Recuerden que esto es una institución educativa...

208 **Téc. 1.-** No pero es que eso está implícito dentro de la política, lo que es la incorporación laboral a través de las microempresas, lo de
209 las empresas familiares y está lo del trabajo con apoyo que en vez de irte tú para allá, lo hacen aquí, y tienen todos sus beneficios.

Opciones de empleo de la política

210 **Téc. 4.-** Si, eso es porque no son independientes, no pueden trasladarse por X, Y o Z entonces hacen el trabajo aquí para la empresa
211 y después ésta manda el dinero en una nómina con un oficio y todo bien tú sabes, bien controlado; y ese dinero se distribuye entre el
212 grupo que está trabajando. Ese es un trabajo fácil, bonito y que los desestresa.

213 **Moderadora.-** Fíjense, para la consecución de los logros se establecen tres líneas de acción en la política: la línea intramodalidad, la
214 línea intersectorial y la línea intrasectorial; la primera establece la articulación dentro de la modalidad de Educación Especial, la

215 segunda se refiere a la articulación con otros subsistemas y modalidades del Sistema Educativo y la última es la que se establece
216 entre la institución y otros agentes educativos como la iglesia, empresas, otras instituciones tanto públicas como privadas. Cómo
217 piensan que ha funcionado aquí en el taller.

No hay articulación intra e inter 218 **Téc. 3.-** Las que se refieren ¿cómo es? Intra... intramodalidad y la otra la tercera intersectorial pues no hay vinculación, no hay relación
219 entre unos y otros.

Políticas realizadas desde "arriba"
sin tomar en cuenta sin considerar la
realidad institucional y del personal
que labora en los centros. 220 **Téc. 1.-** El Ministerio de Educación escribe y escribe y no sabe lo que escribe; el modelo que ellos utilizan es puro simbolismo, reparten
221 formatos por aquí por allá, pero a la hora de la verdad no hay nada.

222 **Téc. 3.-** Y eso siempre ha sido así.

223 **Téc. 2.-** Todo lo planifican desde allá arriba sin saber la realidad de nosotros...

Antes había más articulación 224 **Téc. 1.-** No hemos cambiado nada! Es más yo pienso que antes había más articulación que ahora.

225 **Téc. 4.-** Y las instituciones nos buscan para hacer propaganda, pura política; pero cuando le pasamos una carta a la Alcaldía de Baruta
226 con lo del problema de la sede ¿qué nos respondió? Que eso era problema del ministerio no de la alcaldía.

Intereses partidistas han intervenido
de forma negativa en la institución. 227 **Téc. 1.-** No, perdóname, Radonsky nos mandó todo que iban a arreglar el techo y ¿qué pasó? Del ministerio pararon todo diciendo
228 que nosotros somos del Estado ¿entonces?

229 **Téc. 2.-** La política mana, la política.

230 **Moderadora.-** ¿ y en relación a la articulación interna? La articulación interna, con la familia y con la comunidad.

Articulación con comunidad buena,
con la familia:divorcio. 231 **Téc. 1.-** Con la comunidad realmente ha mejorado, ha mejorado de una manera significativa porque pienso que ya han aceptado a
232 nuestros jóvenes y saben que prestamos un servicio a la misma comunidad. Con la familia realmente estamos divorciados, esa es mi

Responsabilidad de los medios de comunicación y el Estado

233 opinión. Nuestras familias del Dora Burgueño no quieren a la institución o no hemos podido, o como dicen: no los hemos ganado;
234 pero que más deberían ver ellos que el afecto que le damos a sus hijos, nos ven como una guardería. No tienen el concepto de
235 responsabilidad, lo que quieren es que el muchacho esté aquí y que lo tengamos todo el día; es una visión cultural y educativa.
236 Necesitamos que el Ministerio de Educación nos apoye y que haga una campaña, de que sepan qué es un taller, cuáles son los
237 fundamentos, para dónde va un joven especial ¿va a un trabajo o va a un taller?

Responsabilidad de los padres/visión de vida

238 **Téc. 2.-** Pero bueno amiga ¿Quiénes han sido la piedra de tranca de las microempresas? Los padres; ellos no entienden que ellos son
239 quienes tienen que encargarse del muchacho, no nosotros! Y no lo hacen.

240 **Téc. 3.-** Y otra pregunta que yo me hago ¿porqué las familias con sus muchachos normales si atienden las exigencias de la escuela y
241 con su muchacho especial no? ¿Por qué esa diferencia?

242 **Téc. 4.-** Por visión de vida!

Actitud paternalista de la dirección

243 **Téc. 3.-** Pero yo siento también que es porque ha faltado exigencia de parte del equipo directivo; aquí hay muchachos que cursan
244 todo el año sin inscribirse ¿hay alguna presión por parte del director? No hay.

245 **Téc. 4.-** Lo que pasa es que nosotros somos un instituto muy paternalista, entonces es cuestión de cultura, la gente se ha acostumbrado
246 a eso, no hay compromiso.

Pocas reuniones con padres

247 **Téc. 1.-** Volvemos a lo mismo: a lo de antes y a lo de ahora; anteriormente a ese papá el directivo le hubiese dicho: "fírmeme aquí y
248 no me lo traiga más" ¿ok? Así de sencillo. Son cosas donde el padre sienta que hay una autoridad y que esa autoridad hay que
249 respetarla. Cómo es posible aquí que durante tantos años ¿cuántas reuniones de padres se han hecho?

Responsabilidad de los padres

250 **Téc. 4.-** Pero fíjate que es tanta la falta de compromiso que la mayoría de los padres que cumplen son los que tienen pocos recursos
251 y quienes tienen más posibilidades no lo hacen; ni siquiera es la necesidad económica, monetaria, no; es la falta de compromiso.

252 **Téc. 1.-** Es que es la dirección que no presiona.

No se puede fijar metas por falta de compromiso

253 **Téc. 4.-** Y por eso no se pueden fijar metas porque no se logran, si no hay compromiso y no hay constancia no se pueden lograr las metas.

Desarticulación institucional

254 **Téc. 1.-** Mira amiga ¿cómo es posible que estemos tan desarticulados? Aquí hay un equipo técnico y en la tarde sólo estamos el trabajador social y mi persona, más de una vez invité personalmente al trabajador social a las reuniones del equipo de integración; también porque el trabajador social debe observar cuando están empezando los jóvenes en las áreas de trabajo. Pero al trabajador social de la tarde no le interesa ni la inclusión ni los jóvenes que están incorporándose a taller. Lo más importante debería ser el joven y en función de él trabajar en equipo. Antes discutíamos los casos entre el equipo técnico y los docentes y entre ambos trabajábamos el diagnóstico, hasta que comenzaron a hacernos una guerra al equipo técnico unas psicopedagogas que entraron en un momento y la dirección no hizo nada y se quedó así; no hubo apoyo tampoco del resto del equipo y yo eliminé mi amiga las discusiones de los casos nuevos, yo eliminé las tutorías porque sencillamente las maestras se sintieron atropelladas y dirigidas por mi persona. Desde ese entonces para acá se ha perdido esa mística de trabajo.

Falta de apoyo de la dirección al trabajo del técnico.

Falta mística en el trabajo

263 **Moderadora.-** Yo siento que se han perdido los objetivos de la institución; hay como un vacío entre los objetivos institucionales y los objetivos de cada persona. Basándonos en esto: ustedes piensan que el taller ha trascendido; ustedes sienten que ha habido otras personas además de los beneficiarios directos que se han beneficiado de las actividades realizadas por el taller?

Padres trabajaron con microempresas hasta que les tocó asumir toda la responsabilidad.

266 **Téc. 1.-** Yo me voy a ir a cuando hicimos las cooperativas: porque además de los padres y los jóvenes se involucraron otros familiares y personas allegadas a los jóvenes; lo único es que cuando les tocó asumir la responsabilidad total de la empresa las familias no respondieron.

269 **Moderadora.-** ¿Y en la actualidad hemos trascendido?

Trascendencia con jefes y compañeros de trabajo

270 **Téc. 1.-** Claro que sí! Mira los jefes, los compañeros de trabajo se han dado cuenta que nuestros jóvenes son personas productivas y que merecen tener el respeto como cualquier otra persona.

Asesoría y ayuda a personas que no

272 **Téc. 4.-** Se les ha dado una estima; también se ha ayudado a personas que no son de aquí, sino que vienen referidas por otras personas

son de la institución ni están relacionadas con ella

273 o instituciones.

274 **Téc. 2.-** Si, el trabajo que realiza el trabajador social logra esa trascendencia pues trabaja mucho con la comunidad.

No se puede medir la trascendencia pero se puede sentir un resultado.

275 **Téc. 4.-** y la trascendencia es importante por que nos permite aumentar el ego de la institución, que nos reconozcan. También las

276 actividades que hemos hecho con los niños de la República de Indonesia son trascendentes porque aunque no se pueden medir

277 se puede sentir un resultado.

Investigación sobre los logros y la trascendencia de la Conceptualización y Política de la Atención a las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo

Recolección de los datos: Grupo de discusión número 9.

Criterio operativo: cambio de tema y/o participante.

Contexto: grupo de discusión con personas con discapacidad integradas al campo de trabajo.

Turno mañana. Patio de la institución. Participan 4 personas. Fecha: 18/07/2011

CRITERIOS OPERATIVOS

TEXTO DEL GRUPO DE DISCUSIÓN

- 1 **Moderadora:** se le pidió a los jóvenes que se identificaran con su nombre, lugar de trabajo, edad y tiempo que
- 2 tiene trabajando en la empresa.

- 3 **Wilson:** mi nombre es Wilson Méndez, trabajo en Aqua-trece, edad 39 años y 3 años trabajando .

- 4 **Augusto:** mi nombre Augusto Cesar, trabajo en la Bayer, edad 47 años, 1 año y medio prácticamente ya voy para 2.

- 5 **Walter:** Walter Meléndez , trabajo en la Bayer, edad 22 años, 1 año y medio.

- 6 **Augusto:** entramos juntos.

- 7 **Moderadora:** ¿Cómo te sientes en tu trabajo?

Logros	8 Wilson: en mi trabajo me siento relajado, cómodo. Es un trabajo realmente bonito, ahí tengo apoyo, me tienen 9 paciencia.
	10 Augusto: muy bien, me tratan bien, trabajamos todos unidos aunque siempre nos echan broma.
Apoyo al compañeros	11 Walter: a veces nos ayudan con las cosas pesadas, con las cajas hay muchas cosas pesadas, pero nos ayudan.
Confianza del jefe	12 Augusto: déjame explicarte lo que pasa es que esas son cajas, de esas que tienen varias cajas pero a Walter 13 lo ayudan porque tiene problemas con una mano, yo me siento bien me ayudan, tengo la confianza de la jefa, 14 si tengo que ir al médico le pido permiso a la jefa, siento confianza
	15 Moderador: ¿Cómo los tratan sus compañeros de trabajo?
	16 Wilson: bien con cariño, con respeto, me dicen mi nombre. Eh me dicen Wilson ayúdame en esto
	17 Augusto: a mí me tratan muy bien, somos bastantes unidos, siempre trabajamos en equipo y prácticamente 18 siempre tenemos que trabajar en equipo, porque hay puestos que lo hacemos entre dos personas o tres, 19 entonces tenemos que trabajar unidos
Buen ambiente de trabajo- aceptación, cariño	20 Walter: a veces chalequean, nos ayudan, me ayudan a colocar las paletas.
	21 Augusto: a Walter le echan mucha broma, sobre todo las mujeres.
	22 Moderador: ¿ustedes trabajan también con mujeres?
	23 Augusto: si, siempre hay dos mujeres, aunque nosotros trabajamos en sitios distintos, siempre hay mujeres y 24 hombres, pero las que echan mas bromas son las mujeres

- 25 **Moderador:** ¿ Sus familias los apoyan en su trabajo?
- Apoyo familiar 26 **Wilson:** si mucho, ellos me apoyan en mi trabajo, en mi deporte en lo que yo hago.
- 27 **Moderador:** ¿no te sientes presionado con tu mamá que te controla?
- 28 **Wilson:** a veces si me controla en exceso, y yo le digo "mamá mira eso mío y le digo vamos a hablar como
29 hombres que somos como adultos hablamos y se queda tranquila"
- Actitud de los padres ante el trabajo de sus hijos 30 **Moderador:** ¿Y tu mamá te llama mucho al trabajo, presiona por ti?
- 31 **Wilson:** no mi mamá no, a Víctor mi otro compañero de trabajo que es de aquí del Dora sí, lo llama a las 8, a las
32 12, a las 2 y a las 4 cuando vamos a salir del trabajo, entonces yo le dije "mira Víctor tienes que decirle a tu mamá
33 que tu trabajas y que no esta bien que te esté llamando cada rato, ella te tiene que dar tu espacio, tampoco
34 es la idea ¡uno tiene sus actividades!
- 35 **Moderador:** ¿pero no crees tú que es porque Víctor esta empezando a trabajar y es su primer trabajo?
- Posición firme ante padres 36 **Augusto:** que lo consienta cuando este en su casa.
- 37 **Moderador:** ¿Augusto tu familia te apoya?
- Apoyo familiar 38 **Augusto:** si bastante, ellos me preguntan cómo me va, que si me fue bien, me dicen que siga adelante.
- 39 **Moderador:** ¿te sientes que tienes su apoyo y eres independiente?
- Autovaloración y valoración 40 **Augusto:** si ellos me apoyan y a veces me dicen que yo gano más dinero que ellos (sonríe de satisfacción y orgullo),

familiar	41	¡yo tengo una sobrina que dice eso!
	42	Moderador: ¿Tú sientes que te lo has ganado con tu esfuerzo?
Autovaloración y valoración familiar	43	Augusto: ¡si yo me lo he ganado!
	44	Moderador: ¿Walter tu familia te apoya en tu trabajo?
Concientización de los padres sobre integración de sus hijos	45	Walter: cuando yo estaba comenzando a trabajar llamaron a mis padres para que ellos conocieran la planta
	46	te hacen el recorrido por toda la planta y ¡esa planta es grande!
	47	Moderador: ¿tienen nuevas amistades en su lugar de trabajo?
Interrelaciones sociales efectivas	48	Wilson: si bastantes, me dan su teléfono, a veces nos llamamos si yo no voy a trabajar, ellos me llaman y me
	49	preguntan ¿por qué no vas a venir? a veces me buscan a mi casa o si no, me llevan, porque a veces en la empresa
	50	hacen parrilla, que si el día de la madre, el día del padre, el día de la secretaria, entonces mi compañero me lleva
	51	para mi casa.
	52	Moderador: La Licenciada nos dijo que en diciembre hacen una reunión familiar ¿tú mamá comparte contigo?
Independencia de la familia	53	Wilson: Bueno en diciembre no, yo le digo que no vaya porque piensa que yo soy un niño y se queda sentada,
	54	pero a mí me gusta caminar hablar con los amigos y no me gusta que me controle como si yo fuera un niño
	55	un bebe.
	56	Moderador: ¿Augusto tienes nuevas amistades en tu lugar de trabajo?
Interrelaciones sociales	57	Augusto: si, te digo que son bastantes.

efectivas.

58 **Walter:** somos como hermanos y todos nos queremos

59 **Augusto:** aunque como nos echan broma, aunque se metan más con Walter

60 **Moderador:** ¿Walter tú tienes nuevas amistades también?

Comunicación con
compañeros
de trabajo

61 **Walter:** si a veces me dan los teléfonos si tengo una cita médica yo los llamo a ellos que le digan a la jefa que voy

62 al medico.

Sentido de la
responsabilidad

63 **Augusto:** si como le paso una vez que se cayó y se aporreo la mano, y la jefa le dijo que fuera a servicio medico

64 y él no quería ir

65 **Moderador:** ¿salen con sus amigos nuevos?

66 **Wilson:** no , no salgo.

67 **Augusto:** una vez fuimos todos a comer juntos, y una vez fuimos a una fiesta para darle la bienvenida a un bebé.

Interracciones sociales
efectivas.

68 **Moderador:** Un Baby Shower

69 **Augusto:** si de una compañera que estaba embarazada y todos colaboramos para hacer la fiesta y llevamos

70 regalos.

71 **Moderador:** ¿y tú Walter?

72 **Walter:** No

- Toma de decisiones,
administración. Comparte
responsabilidades.
- 73 **Moderador:** ¿qué hacen con el dinero que les pagan? Verán el trabajo de nosotras es determinar si de alguna
74 manera el que ustedes estén trabajando les ha ayudado a mejorar su calidad de vida.
- 75 **Wilson:** yo cuando cobro la mitad la guardo la ahorro porque no sé si algún día la voy a necesitar y la otra mitad
76 se la doy a mi mamá para que haga el mercado, ya pago mi piscina, mis cosas mi ropa, mis pasajes, mis cosas
77 personales.
- 78 **Moderador:** antes ¿quien pagaba tus cosas? antes que comenzarás a trabajar .
- 79 **Wilson:** antes mi mamá.
- 80 **Moderador:** ¿siente que tú has ayudado de alguna manera a que tu mamá este más aliviada con los gastos?
- Comparte gastos, ayuda
económica a su familia.
- 81 **Wilson:** si, porque fijate antes para yo comprarme unos zapatos teníamos que reunir y costaba mucho yo tener
82 mis cosa personales
- 83 **Moderador:** ¿a ti te dan cesta ticket también?
- 84 **Wilson:** si, eso lo usamos para la comida.
- 85 **Moderador:** Augusto ¿Qué haces con el dinero que te pagan?
- Toma de decisiones.
Comparte
responsabilidades.
- 86 **Augusto:** le doy una parte a mami, otra la guardo en el banco y con los cesta ticket vamos a comprar en el
87 mercado y a comer en un restaurant
- 88 **Moderador:** Walter: ¿Qué haces con el dinero que te pagan?

Aún muestra cierta dependencia en su accionar de la familia	89 Walter: la tarjeta se la doy a mi mamá sino a mi hermano, si necesito real ellos me lo sacan a veces le doy la
	90 mitad a mi mamá y a veces le pago el liceo a mi hermano y los cesta ticket se los doy a mi mama completicos.
	91 Moderador: ¿tus gastos personales los cubres tú completos?
Satisfacción personal.	92 Walter: si los cubro yo, me voy con mi hermano o con mi mamá si se quiere comprar algo, y le regalé una
	93 lavadora a mi mamá.
	94 Moderador: ¿tú sientes que ahora con lo que te pagan has ayudado a tu mamá, ha aumentado su calidad de vida,
	95 tu estas mejor y ella está más tranquila?
Sentido de responsabilidad por la familia	96 Walter: si mi mamá y mi hermano están más tranquilos.
	97 Moderador: Wilson piensas ¿qué has aprendido algo nuevo en tu trabajo?
Aprendizaje de nuevas competencias	98 Wilson: Si demasiado porque, yo no sabía meterle el cable a un tanque, trabajar con conectores y todo eso lo
	99 he aprendido mis compañeros me dicen "Wilson ven hazme esto" y yo ya sé, bajamos la mercancía de los
Sentido de responsabilidad.	100 container, ellos "Wilson te puedes quedar y yo me quedo y ayudo. O sea es un compromiso que yo tengo que
	101 cumplir por mi trabajo.
	102 Moderador: tú trabajas en almacén ¿Cuántas personas trabajan en el almacén?
	103 Wilson: somos cuatro.
	104 Moderador: Augusto Cesar ¿has aprendido algo nuevo en tu trabajo?
Aprendizaje de nuevas competencias	105 Augusto: bastante, a los papelitos que se le ponen a los respis se les dice inserto, también que ellos le dicen
	106 a las pastillas fichas o algo así, no sabía que se organizaban por fechas y se enumeran dependiendo de para

- 107 dónde se llevan, porque ahí hacen para México, Colombia, para varios países.
- 108 **Moderador:** ¿ellos Importan?
- Aprendizaje de nuevas competencias
- 109 **Augusto:** Si, o sea para las importaciones usamos unas cajas grandes que son para importar, pero tienen que
- 110 llevar un cierto peso porque si no, no pasan no la pueden sacar fuera del país.
- 111 **Moderador:** ¿has aprendido algo nuevo en tu trabajo?
- 112 **Walter:** a veces me ayudan a mover la paleta, yo los ayudo a poner los estuches.
- Trabajo en equipo- apoyo al compañero.
- 113 **Augusto:** nosotros trabajamos por grupos, cuando Walter no está yo lo remplazo y cuando yo no estoy él me
- 114 remplaza.
- 115 **Moderador:** ¿qué hacen en su tiempo libre?
- 116 **Wilson:** los fines de semana yo hago natación de 1 a 3 y los domingos voy para La Guaira, Voy a viajar para
- 117 Higuero te hago deporte siempre estoy activo.
- Uso del tiempo libre
- 118 **Augusto:** a veces salgo a pasear con la familia, almorzamos o acompaño a mamá al mercado y también veo
- 119 televisión y leo la prensa.
- 120 **Walter:** ayudo a mi mamá los sábados a hacer mercado , ayudo con mi hermanita a veces me quedo con ella,
- 121 **Moderador:** ¿tienen tarjetas del banco, la manejan ustedes o su familia?
- 122 **Wilson:** yo mismo.

Administración, toma de decisiones. 123 **Augusto:** tengo una que es la que me dan para cobrar y la de cesta ticket, que la uso y cuando voy a comprar
124 yo saco todo el dinero del banco de una sola vez porque esa cuenta es nada más de cobro entonces yo la meto
125 en otra cuenta.

Aún muestra cierto grado de dependencia. 126 **Walter:** mi mamá y mi hermano me sacan la plata del cajero.

127 **Moderador:** ¿sienten que lo que aprendieron en el taller los ha ayudado en su trabajo?

128 **Wilson:** si, me ha ayudado mucho por la educación, la amabilidad y el respeto a la persona, los valores, el
129 cariño, solidaridad, cumplir horario, la responsabilidad y todo lo relacionado a trabajar ordenado, en un lugar
130 limpio.

Aprendizajes en el TEL importantes para su desempeño laboral

131 **Augusto:** si bastante responsabilidad, respeto, ayudar a los demás trabajar con tesón y ayudar a todo el que
132 necesita ayuda.

133 **Walter:** hacerle caso a los jefes, si me mandan hacer algo lo hago, sino lo puedo hacer le digo a la jefa y ellos me
134 ayudan.

135 **Moderador:** ¿les hubiese gustado permanecer siempre en el taller o están contentos de ya estar trabajando?

Sentido de pertenencia hacia el taller.

136 **Wilson:** me gustaría las dos cosas, estar trabajando y estar aquí, porque uno aquí creció, uno hizo sus amistades,
137 aquí esta su familia o sea a mí me gusta más aquí que trabajar, o sea yo siempre estoy más aquí que allá,
138 porque aquí uno habla con todos en cambio allá cada quien hace su trabajo y ya.

139 **Augusto:** estoy contento porque estoy trabajando pero me gustaría al igual que el (Wilson) estar aquí, o sea yo
140 me siento más de aquí que de allá.

- 141 **Moderador:** ¿Cuanto tiempo estuvieron ustedes aquí en el Taller?
- 142 **Augusto:** no me acuerdo yo creo que como 15 o 16 años.
- Permanencia en el taller prolongada
- 143 **Moderador:** por eso es que lo extrañas tanto, eso es como cuando uno dura mucho tiempo en un trabajo y se
- 144 cambia a otro trabajo, pues extraña a sus compañeros y su trabajo.
- 145 **Wilson:** yo dure 12 años aquí.
- Sentido de pertenencia hacia el taller
- 146 **Walter:** yo estoy contento de estar trabajando, a veces vengo a visitarlos, salgo del trabajo y me vengo para acá.
- Toma de decisiones/apoyo del taller para reincertarlo.
- 147 **Wilson:** yo he tenido varios trabajos y me he retirado, uno fue en Expanzoo pero tuve un problema con un
- 148 capataz y me retiré, y regrese al taller. Luego en auto-lavado no me gusto y también me retire. Ahora estoy
- 149 en Aqua - Trece y si me gusta, me tratan bien y me gusta lo que hago, pero prefiero estar más aquí.

ANEXO E
Extracto del Proyecto Educativo Integral Comunitario
del TEL “Dora Burgueño”

1.- DATOS DEL PLANTEL

- Nombre del Servicio: T.E.L “Dora Burgueño”
- Dependencia: Nacional
- Código de Dependencia: 006212000
- Código D.E.A.: OD05231503
- Estado: Miranda Municipio: Baruta Parroquia: Nuestra Señora del Rosario
- Distrito Escolar: Nº 6 Eje Geográfico: Baruta - Chacao
- Dirección: Calle El Colegio con Avenida San Juan de Dios. Barrio El Guire. Santa Fe Valle Arriba
- Teléfono: (0212) 9762313/8829234/ Correo Electrónico: teldobu@hotmail.com / xtorrellas@hotmail.com/gemigaby@yahoo.es
- Sub- Sistema Educativo: Educación Especial
- Programa: Retardo Mental y Autismo Matrícula: Varones: 60 Hembras: 34 Total: 94
- N" de Secciones: 10 estaciones
- Distrito Escolar: Nº 6 Nombre del Jefe del Distrito Escolar: Prof. Nancy Guzmán.
- Coordinadora de Educ. Especial Dtto 6: Prof.- Nancy Guzmán

- **PERSONAL DIRECTIVO:**

Ma. Ximena Torrellas R (Directora)
 Gabriela Domínguez (Sub- Directora)
 Daysi C. Rodríguez (Sub-Directora (e)

- **PERSONAL DOCENTE:**

Apellidos y Nombres	Apellidos y Nombres
Barreto, Glenda	Becerra, Danys
Becerra, Krelín	Belisario, Oscar
Cruces, José	Díaz, Laura
Ferreira, Delia	Figuera, Pedro
García, Migdalia	Gómez, Adriana
Granados, Alice	Infante, Patria
Márquez, Claudia	Morales Erika
Nieto, Demellys	Pacheco, Cinthya
Peña, Mairym	Quintana, Ma. Gabriela
Rojas, Eleonora	Sottolano, Ana
Torres, Yna	Valbuena, Willians
Avila, Atzel	

- **PERSONAL ADMINISTRATIVO:**

Apellidos y Nombres	Apellidos y Nombres
Alvarez G., Flor Dameris	Avila, Legna Mónica
Conde, Jenny (Jubilada) Sept. 2010	Contreras, Mandeley
Dercys, Marlene	Godoy, Ma. Elizabeth
Hernández, Carlos	Leal, Alexandra
Uribe, Pedro	

- **PERSONAL OBRERO:**

Velásquez, Joselin (Obrera); Yannimary Peña (Obrera) y Alexis Rodríguez D. (Vigilante)

- **ASOCIACION CIVIL DEL TEL:**

María Lourdes Pérez Marcano (Presidente)
Tatiana María González de Arancibia y Fabiola Isabel Vargas Golindano (Tesorera)
Carmen Tamayo (secretaria)
Camila Josefina Reyes de Alvarez (Vocal 1)
Dorys Suarez de Marco (Primer Vocal Suplente)
Maritza Aleli Martínez (Vocal 2)
Alicia Margarita Rosas de Guerra (Segundo Vocal Suplente)
Prof.- Yna Valeria Torres Rodríguez y José Angel Cruces (Consejo Consultivo 1)

- **MIEMBROS DEL CONSEJO COMUNAL DEL GÜIRE:**

Nombre y Apellido	Consejo Comunal	Vocería (cargo)
Adolfredo Pacheco	El Guire/Santa Fe	Deporte
Karol Silva	El Guire/Santa Fe	Finanzas
Leonardo Duave	El Guire/Santa Fe	Salud
Alexander Alzualde	El Guire/Santa Fe	Finanzas
Oxibel Duave	El Guire/Santa Fe	Ejecutiva
Renier García	El Guire/Santa Fe	Cultura
Alejandro Becerra	El Guire/Santa Fe	Contraloría
Arturo Vasquez	El Guire/Santa Fe	Contraloría
Lourdes Soto	El Guire/Santa Fe	Comité de Tierra
Miguel Pacheco	El Guire/Santa Fe	Ejecutiva
Tiara Silva	El Guire/Santa Fe	Ejecutiva
Milagros Jiménez	El Guire/Santa Fe	Protección Social
José Ibarra	El Guire/Santa Fe	Ejecutiva
Nuribel Cardozo	El Guire/Santa Fe	Salud
Yeni Cedeño	El Guire/Santa Fe	Comunicación
Betty Olmos	El Guire/Santa Fe	Comunicación
Javier Peña	El Guire/Santa Fe	Energía y Gas

Perla Díaz	El Guire/Santa Fe	Cultura
Eduardo Alvarez	El Guire/Santa Fe	Comunicación
Omar González	El Guire/Santa Fe	Deporte
Carmen Muro	El Guire/Santa Fe	Educación
Elvira Caballero	El Guire/Santa Fe	Energía
Sail Fagundez	El Guire/Santa Fe	Ejecutiva
Daniel Bezone	El Guire/Santa Fe	Comité de Tierra
María Silva	El Guire/Santa Fe	Contraloría
Maritza González	El Guire/Santa Fe	Educación
Gustavo López	El Guire/Santa Fe	Contraloría
Jean Carlos Pereira	El Guire/Santa Fe	Comunicación
María Capote	El Guire/Santa Fe	Protección Social

• JUSTIFICACION

El **Proyecto Educativo Integral Comunitario PEIC del Taller de educación Laboral “Dora Burgueño”** se fundamenta en una concepción holística y específica del hecho educativo, donde se analizan las necesidades y aspiraciones sentidas por el colectivo que conforma el plantel, padres/representantes y su entorno, para luego generar alternativas que permitan el mejoramiento de la calidad de la educación como un hecho de significación social.

Por medio del intercambio de saberes y conocimientos entre los y las docentes, algunos participantes, padres, madres, representantes y comunidad en general persigue generar estrategias que surjan del propio medio educativo en el marco de la corresponsabilidad y cooperación, creando espacios de discusión con una visión de equipo, donde todos y todas aportemos y recibamos información, en aras de lograr consensos para el diseño, ejecución y evaluación de las acciones propuestas y particularmente tomando en consideración nuestras modalidades históricas y culturales de solidaridad colectiva; en pro de proporcionar experiencias significativas de aprendizaje y vivencias recreativas, deportivas, culturales y artísticas que apunten a su formación educativa y a una capacitación laboral en las Artes Gráficas: encuadernación (de tiempo y encuadernación rápida), y Artesanía Popular(elaboración de papel artesanal), armonizada tanto con sus intereses y sus aptitudes, como con las necesidades del mercado de trabajo,

garantizando así su independencia y autonomía personal, su inclusión positiva al trabajo y por consiguiente su integración socio-laboral.

- **2.- RESEÑA HISTORICA DE LA INSTITUCION**

El Taller de Educación Laboral “Dora Burgueño”, es una Unidad Operativa dependiente del Ministerio del Poder Popular para la Educación, con 34 años de fundada perteneciente al Distrito Escolar N° 6., del Estado Miranda, cuyo código de Dependencia es:006212000, código DEA: OD05231503, Rif. N°- J-30886859-0, del Subsistema de Educación Especial, destinado a proporcionar atención integral a adolescentes, jóvenes y adultos con Discapacidad Cognitiva (de mayor y menor compromiso cognitivo/ Retardo Mental y Autismo), atendiendo actualmente un grupo de 94 jóvenes de **muy escasos recursos económicos**, distribuidos en dos turnos (de 7:00 a.m. a 12:00 m.) y (12:00 m a 5:00 p.m.) y cuenta con un personal de 32 Especialistas

Nuestra Fuente de recursos, es la Autogestión (con los productos elaborados en el TEL, es decir LA ENCUADERNACION). Además de recibir DONACIONES de empresas públicas y privadas.

Nuestra Institución pertenece al MPPE, siendo de dependencia Nacional. Trabajamos bajo el enfoque de la orientación, seguimiento, acompañamiento educativo y laboral así como, la supervisión, articulándonos con el Distrito Escolar N° 6 y otros Distritos, Zona Educativa y Entes Gubernamentales y no Gubernamentales, con el fin de lograr la eficiencia y eficacia, junto con la comisión de Inclusión Laboral y Equipo de Formación Permanente y demás departamentos del Distrito, una congruencia de objetivos a lograr, planteados en el Plan de la Nación. Consecuentemente, trabajamos en conjunto, con representantes de otras instituciones, padres y representantes y personal del Taller, que conforman la comisión de inclusión laboral del distrito adscrito.

3.- DIAGNOSTICO

CARACTERISTICAS GENERALES DEL PLANTEL

- ⊙ **Nombre del Servicio:** T.E.L Dora Burgueño
- ⊙ **Dirección:** Calle El Colegio con Avenida San Juan de Dios. Barrio El Guire. Santa Fe Valle Arriba
- ⊙ **Dependencia:** Nacional
- ⊙ **Turnos que atiende:** AM_____ PM_____ Ambos Turnos X
- ⊙ **Nivel y/o Subsistema:** Educación Especial
- ⊙ **Programa:** Retardo Mental y Autismo
- ⊙ **Descripción de la planta Física:**

En relación a la Planta Física se conforma de Tres Niveles con características arquitectónicas y de construcción, observándose tres tipos de edificaciones que responden a remodelaciones, ampliaciones y época o tiempo de construcción realizadas al Plantel.

PRIMER NIVEL: Conformado por la entrada principal acceso a un módulo de construcción antigua de más de 40 años con un área aproximada de 38,00 m², con paredes de ladrillo y bloque de concreto frisadas y pintadas techo de tabelones con platabanda de concreto; presenta remodelaciones y arreglos de techo. En cuanto filtraciones de agua, este modulo se divide en Cinco (5) áreas donde se encuentran, los archivos de los Participantes y oficina de la comunidad educativa, el área de trabajo social, el área de computación y un baño. Este módulo cuenta con una mediana iluminación artificial y una buena iluminación natural.

SEGUNDO NIVEL O INTERMEDIO: Conformado por un Salón – Taller; dividido en dos talleres denominados **ESTACIÓN UNO** y **ESTACIÓN DOS**. Esta construcción antigua de más de 40 años no ha tenido cambios. Módulo de forma rectangular con un área aproximada de 60,00 m²., muro de ladrillos y paredes de bloques de concreto, techos de acerolit, ventanas de hierro y vidrio tipo basculantes con rejillas de acero tejido para protección, iluminación natural y artificial escasa. En esta estación se ubican dos refiladoras guillotinas industriales, marcas KRAUSE y CAMPEADOR; una Guillotina Manual marca EBA; una Prensas industrial de Volante Horizontal. En cuanto a las maquinarias y mobiliarios son grandes en relación al espacio, dificultándose la libre movilización y circulación del personal y alumnado. En

este mismo nivel se ubica una terraza descubierta, que es utilizada para el descanso laboral, clases de música, folklore y clases de educación física. Actualmente se está pintando y reparando las filtraciones presentadas por lluvias y paredes viejas, que han ocasionados hongos localizados sobre todo, en la estación dos, afectando en gran medida, a docentes y participantes que trabajan en el área, a nivel respiratorio, de piel y de mucosas.

TERCER NIVEL: Construcción antigua de más de 40 años, esta si ha tenido cambios de consideración de todos los techos por los de concreto sobre placa de tabelones y estructura metálica acero tipo IPN, con claraboyas para la iluminación natural. Las demás poseen iluminación natural y artificial. En este nivel, antes de empezar el pasillo, se encuentra ubicado la oficina de Dirección y el área de Gerencia de recursos materiales; esta Área se divide en dos cuartos, lo cual se comunican con una puerta de hierro interna. Las otras áreas como la Estación 3 y 4, encuadernación rápida y, al final de pasillo con la de Artesanía, se comunican a través de un pasillo techado con estructura metálica tabelones de arcilla, pisos de terracota. Hacia el lado izquierdo teníamos ubicadas las áreas de Serigrafía (*donde se encontraba la Mesa de 6 puestos de Trabajo “Araña”, para estampar franelas y el área de Cultura), en la cual la comunidad lo cerró realizando frizado y modificaciones para uso e incorporación del espacio hacia la comunidad. Siguiendo por el final del pasillo se encuentra una batea que se usa para limpiar los materiales y que a su vez se comunica a través de unas escaleras al área del segundo nivel. Siguiendo por el pasillo se encuentran los baños, la cocina y tres depósitos los cuales la mitad de la distribución posee techo de acerolit y zinc, es importante acotar que las condiciones de las paredes, distribución de las paredes, distribución de tuberías, alcantarillas y desagües se encuentran deterioradas, poseyendo filtraciones en la estructuras en general. La separación de algunas Áreas está hecha con mobiliario improvisado (estantes).

- **Características del Entorno**

Geográficamente la Institución está situada a la entrada del Sector conocido como Comunidad El Guire, cuyo entorno social está conformado por una población de un nivel socio- económico: medio a bajo, cuya actividad económica básica es la economía

formal e informal. Este sector tiene características habitacionales heterogéneas debido a que sus construcciones son modestas con paredes de bloque en la mayoría de los casos frisadas y pintadas, con techos de platabanda, no guardando similitud entre ellas y no cumpliendo con las normas mínimas de construcción de la Ingeniería Municipal. Enclavado dentro de las Urbanizaciones: Valle Arriba, La Alameda y Santa fe, Urbanizaciones estas, de clase media y media alta. La Comunidad El Guire se encuentra en la entrada de la avenida San Juan de Dios y al margen de la antigua carretera las Mercedes vía a Baruta, al frente de los campos de golf del Club Valle Arriba. Cuenta con todos los servicios públicos que ofrece el Municipio tales como: Salud (Dispensario y Hospital San Juan de Dios), Laboratorio, Farmacia, agua, peluquerías, bodegas, lavandería, electricidad, buena red vial y de transporte. Presenta una mediana densidad poblacional en el Municipio Baruta del Estado Miranda.

- **Descripción de las Funciones Administrativas:**

Las funciones que deben cumplir cada ente integrador son:

Funciones del Personal Directivo

<i>Administrativas</i>	<i>Técnicas</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir y hacer cumplir las disposiciones emanadas del Nivel Distrital, Zonal y Central del M.P.P.E - Cumplir y hacer cumplir las políticas y lineamientos técnicos emanados del Nivel Central del M.P.P.E. - Cumplir y hacer cumplir las normas, leyes y reglamentos por los que se rige la organización y funcionamiento del plantel. - Coordinar conjuntamente con el Coordinador Docente, la elaboración de las Normas de Convivencia. - Dar el uso debido a todos los instrumentos técnicos, administrativos y legales inherentes a la organización y funcionamiento del plantel. - Coordinar conjuntamente con los Subdirectores, todas las actividades inherentes al inicio y culminación del año escolar. - Elaborar conjuntamente con el 	<ul style="list-style-type: none"> - Controlar y orientar el cumplimiento de las diferentes programaciones de las secciones docentes, Técnico y Administrativo del plantel. - Orientar conjuntamente con los Subdirectores, al personal del plantel en la elaboración de recaudos administrativos, de supervisión por estación, a docentes, instructores o auxiliar de terapia ocupacional, en el área pedagógica, socioemocional y laboral. - Supervisar el trabajo técnico – administrativo del personal del plantel. - Participar en las actividades inherentes a la impresión diagnóstica vocacional de los participantes aspirantes a ingresar al plantel. - Coordinar y participar conjuntamente con el coordinador

<p>Coordinador Docente y participación Docente, administrativo, obrero, padres y representantes, comunidad, Organismos gubernamentales y no gubernamentales el P.E.I.C. anual del Plantel.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar conjuntamente con el Coordinador Docente, el Informe Anual de todos los volúmenes del trabajo cumplido en el plantel. - Elaborar el inventario anual del plantel. - Planificar y llevar el control, conjuntamente con los Subdirectores, de las reuniones ordinarias, extraordinarias, de Comunidad Educativa, del equipo interdisciplinario, de los consejos Técnicos, técnico – docentes y todas aquellas reuniones en general efectuadas en el plantel. - Convocar y dirigir conjuntamente con los Subdirectores, las reuniones ordinarias, extraordinarias, del equipo técnico, interdisciplinario, de los Consejos. - Asistir a reuniones de Consejos de Directores y otras reuniones convocadas por el Nivel Distrital, Zonal y Central. - Presidir los actos del plantel y representar al mismo en aquellas de carácter público. - Organizar y mantener actualizado el registro de todos los datos personales de los diferentes funcionarios del plantel. - Organizar, conjuntamente con los Subdirectores, el archivo de la Dirección del plantel. - Coordinar y controlar, conjuntamente con los Subdirectores, lo relativo a las diferentes comisiones de trabajo del Consejo Técnico-Docente del plantel. - Cumplir y hacer cumplir el calendario escolar. - Cumplir con el horario reglamentado de trabajo. En el caso de planteles de doble turno, alternar el mismo a fin de cumplir plenamente sus 	<p>docente y coordinador Técnico, en las reuniones de equipo Interdisciplinario para discutir y analizar lo relativo a las necesidades y ubicación de los participantes que ingresan al plantel y en consecuencia, definir y elaborar sus respectivos Planes Educativos Individualizadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordinar y participar con el Coordinador Docente y Técnico, las reuniones de equipo Interdisciplinario para evaluar los resultados de la aflicción o cumplimiento de lo establecido en los Planes Educativos Individualizados de los Participantes atendidos en el plantel y en base a estos resultados, definir y elaborar la replanificación de los casos que así lo ameriten. - Coordinar y participar conjuntamente con el coordinador Docente y C. Técnico, las reuniones de equipo Interdisciplinarios para analizar y definir lo relativo al egreso de los participantes del plantel o inclusión en el área laboral. - Coordinar y participar en la planificación, ejecución y evaluación de todas las actividades en las cuales estén incorporadas los padres y representantes de los participantes del plantel. - Orientar conjuntamente con los Subdirectores, al personal que ingresa al plantel sobre la organización y funcionamiento del mismo, así como también sobre las funciones que le corresponden como especialistas integrantes del equipo interdisciplinario del plantel. - Evaluar al personal del plantel, tomando en cuenta el cumplimiento de sus responsabilidades o funciones y su competencia como profesionales en el Equipo Interdisciplinario y en base a estos resultados dar estímulo y reconocimiento al personal que así lo merezca. - Fomentar, coordinar y participar conjuntamente con los
---	--

<p>funciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Controlar y analizar, conjuntamente con el supervisor inmediato, todo lo relativo a la tramitación de permisos, traslados, licencias, renunciaciones, suplencias, ascensos, etc., del personal del plantel. - Aplicar y canalizar las sanciones pertinentes al personal que incurra en faltas de acuerdo a lo establecido en la Ley y reglamentos vigentes. - Elaborar, conjuntamente con los Subdirectores, los planes y cronogramas de supervisión de los diferentes programaciones del plantel. - Llevar, conjuntamente con los Subdirectores, el control administrativo de los recursos y materia prima, requeridos por el personal de Instructores para la elaboración de productos en el plantel. - Velar por el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene industrial en las diferentes áreas de entrenamiento y trabajo de los participantes en el plantel. - Velar por el mantenimiento y conservación del local del plantel, así como también del mobiliario, materiales y equipos de trabajo. - Velar por la adecuada planificación, inversión de fondos y estado financiero de la comunidad educativa del plantel. - Mantener informada a las autoridades competentes de toda eventualidad que ocurra en el plantel. - Velar por la consecución de dotación y recursos humanos para el buen funcionamiento del plantel. - Cumplir con la entrega de recaudos técnicos –administrativos en los plazos establecidos por el M.P.P.E. 	<p>Subdirectores y C. Técnico, en la planificación y desarrollo de los proyectos de investigación inherentes a la rehabilitación Integral de las personas con necesidades especiales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participar en el desarrollo de las actividades inherentes a proyectos de investigación sobre la Rehabilitación Integral de las personas con necesidades especiales, programados en el nivel Central, Zonal, y Distrital del M.P.P.E. - Participar en seminarios, talleres, charlas o alguna otra actividad de actualización o mejoramiento profesional programadas por el Nivel Distrital, Zonal y Central del M.P.P.E. - Participar en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades inherentes al consejo Técnico del Área de Educación Laboral. - Orientar conjuntamente con los Subdirectores, las actividades de los estudiantes que realizan pasantías de Labor Social o Servicio Comunitario y prácticas docentes en el plantel, e informar sobre su actuación a sus respectivos coordinadores.
---	---

FUNCIONES DEL MAESTRO ESPECIALISTA

<i>Administrativas</i>	<i>Técnicas</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con las disposiciones emanadas de la Dirección del Plantel, del Nivel Distrital, Zonal y 	<ul style="list-style-type: none"> - Participar en las actividades inherentes a la impresión diagnóstica de los aspirantes a

<p>Central del M.P.P.E..</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con las políticas y lineamientos técnicos, emanados del Nivel Central del M.P.P.E. - Cumplir con las normas, leyes y reglamentos por lo que se rige la organización y funcionamiento del plantel. - Participar en la elaboración del las Normas de Convivencia. - Elaborar el PEIC. - Evaluar la ejecución del Plan Anual de la Unidad. - Elaborar el Informe de todos los volúmenes de trabajos cumplidos en la Unidad. - Elaborar el inventario Anual del mobiliario, materiales y equipos de trabajo. - Asistir a las reuniones ordinarias y extraordinarias, de Equipo Interdisciplinario, Consejo Técnico Docente, Consejo de Área y todas aquellas reuniones en general convocadas por la Dirección del Plantel. - Organizar el archivo del Área. - Participar en las Comisiones de Trabajo del Consejo Técnico Docente del Plantel. - Cumplir con la entrega de recaudos técnicos y administrativos en los plazos establecidos por la Dirección del plantel. - Cumplir con el horario reglamentado de trabajo, ajustado a la normativa vigente del M.P.P.E. - Cumplir con las guardias de entrada, salida, receso del participante u otra situación que lo amerite. - Velar por el mantenimiento y conservación del mobiliario, materiales y equipos de trabajo del Área. - Ejercer la tutoría de los participantes que le sean asignados. - Llevar el control de asistencia de los participantes atendidos en la Unidad. - Planificar, desarrollar y controlar, programas de ayuda socio-económicas para los participantes del plantel que así lo requieran. 	<p>ingresar al plantel, cuando el caso lo amerite.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar conjuntamente con el psicólogo los resultados de la evaluación diagnóstica (pedagógica-socioemocional) en lo relacionado en los aspectos intelectual, motor, de los participantes que ingresan en el plantel. - Controlar y orientar el cumplimiento de las diferentes programaciones de las secciones docentes, técnico y administrativas del plantel. - Orientar, conjuntamente con los Subdirectores, al personal del plantel en la elaboración de recaudos administrativos y técnicos. - Supervisar el trabajo técnico – administrativo del personal del plantel. - Coordinar y participar conjuntamente con los Subdirectores y Coordinador Técnico, en las reuniones de Equipo interdisciplinario para discutir y analizar lo relativo a las necesidades y ubicación de los participantes que ingresan al plantel y en consecuencia, definir y elaborar sus respectivos Planes Educativos Individualizadas. - Coordinar y participar conjuntamente con el Coordinador Docente y Técnico, las reuniones del Equipo Interdisciplinario para analizar y definir lo relativo al egreso de los participantes del plantel, ya sea para el campo laboral o para oficios del hogar. - Coordinar y participar en la planificación, ejecución y evaluación de todas las actividades de las cuales estén incorporados los padres y representantes de los participantes del plantel. - Orientar conjuntamente con el Coordinador Docente al personal que ingresa al plantel sobre la organización y funcionamiento del mismo, así como también sobre las funciones que les corresponden como especialistas integrantes del equipo Interdisciplinario del plantel.
---	--

<ul style="list-style-type: none"> - Establecer contacto con instituciones públicas o privadas de carácter local o nacional que puedan ser utilizadas como recursos inmediatos en beneficio de la familia y participantes del plantel que así lo requieran. - Elaborar conjuntamente con el Orientador, Terapeuta Ocupacional, Maestro Especialista e Instructor de Taller, los programas o diseños instruccionales para el entrenamiento pre-vocacional y ocupacional de los participantes. - Coordinar, organizar y efectuar conjuntamente con el Orientador y el Terapeuta Ocupacional, las acciones inherentes a las pasantías laborales, colocación laboral y seguimiento de los participantes en puestos de trabajo. - Participar en el desarrollo de actividades inherentes a proyectos de investigación sobre la Rehabilitación Integral de las personas con Discapacidad Cognitiva, programados por el Nivel Distrital, Zonal y Central del M.P.P.E. - Participar en seminarios, talleres, charlas, etc., programadas por la Dirección del Plantel, por el Nivel Distrital, Zonal y Central del M.P.P.E. - Asumir la responsabilidad de la Dirección del Plantel en ausencia del personal Directivo, cuando el nivel jerárquico de supervisión así lo determine mediante autorización por escrito. 	
---	--

Funciones del Trabajador Social

<i>Administrativas</i>	<i>Técnicas</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con las disposiciones emanadas de la Dirección del Plantel, del Nivel Distrital, Zonal y Central del M.P.P.E. - Cumplir con las políticas y lineamientos técnicos emanados del Nivel Central del M.P.P.E. - Cumplir con las normas, leyes y 	<ul style="list-style-type: none"> - Participar en las actividades inherentes a la impresión diagnóstica vocacional de los aspirantes a ingresar el Plantel, cuando el caso lo amerite. - Realizar la evaluación diagnóstica (social) de los participantes que ingresan al plantel.

<p>reglamentos por lo que se rige la organización y funcionamiento del plantel.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participar en la elaboración de las Normas de Convivencia. - Elaborar el Plan Anual del Plantel. - Evaluar la ejecución del Plan Anual de la Unidad. - Elaborar el Informe Anual de todos los volúmenes de trabajo cumplidos en la Unidad. - Elaborar el inventario anual del mobiliario, materiales y equipos de trabajo de la unidad. - Asistir a las reuniones ordinarias, extraordinarias, de Equipo Interdisciplinario del Consejo – Técnico Docente, Consejo de Área y todas aquellas reuniones en general convocadas por la Dirección del Plantel. - Organizar el archivo de la Unidad. - Participar en las comisiones de trabajo del Consejo Técnico Docente del plantel. - Cumplir con la entrega de recaudos técnicos y administrativos en los plazos establecidos por la Dirección del plantel. - Cumplir con el horario reglamentado de trabajo, ajustados a la normativa vigente del M.P.P.E. - Participar con el personal docente en las guardias de entrada, salida, receso del participante u otras situaciones que lo ameriten. - Velar por el mantenimiento y conservación de mobiliario, materiales y equipos de trabajo de la Unidad. - Ejercer la tutoría de los participantes que le sean asignados, en la incorporación, seguimiento, control de las Becas Escolares a nivel Distrital. - Ejercer la Coordinación Técnica cuando se le asigne tal responsabilidad. - Realizar entrevistas socioeconómicas de los familiares de los participantes a fin de determinar las características, nivel, número de hijos, solvencia 	<ul style="list-style-type: none"> - Participar en las reuniones de Equipo Interdisciplinario para discutir y analizar lo relativo a las necesidades y ubicación de los participantes que ingresan al plantel y en base a estos resultados definir y elaborar sus respectivos Planes Educativos Individualizados. - Participar en las reuniones de Equipo Interdisciplinario para evaluar los resultados de la aplicación y cumplimiento de los Planes Educativos Individualizados de los participantes atendidos en el Plantel y en base a estos resultados, definir y elaborar la replanificación de los casos que así lo ameriten. - Aplicar y evaluar lo establecido para el servicio especial del Trabajo Social en los Planes Educativos Individualizados de los participantes que así lo ameriten. - Incentivar y orientar al grupo familiar a objeto de que contribuya a la atención integral de los participantes de acuerdo a lo establecido en sus respectivos Planes Educativos Individualizados. - Participar en la aplicación y evaluación de lo establecido en las áreas curriculares de Entrenamiento Personal – Social y de Arte, Deporte y recreación de los Planes Educativos Individualizados de los participantes. - Coordinar conjuntamente con el Psicólogo las acciones inherentes a la programación del área curricular del Entrenamiento Personal- Social de los participantes atendidos en el plantel.
--	---

<p>económica, etc. Con el fin de crear o elaborar programas en beneficio del núcleo familiar.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participar en seminarios, talleres, charlas, etc., programados por el Nivel Distrital, Zonal y Central del M.P.P.E. - Asumir la responsabilidad de la Dirección del taller, en ausencia del directivo, cuando el nivel jerárquico de supervisión así lo determine mediante autorización por escrito. 	
---	--

Funciones del Psicólogo

<i>Administrativas</i>	<i>Técnicas</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con las disposiciones emanadas de la Dirección del Plantel, del Nivel Distrital, Zonal y Central del M.P.P.E. - Cumplir con las políticas y lineamientos técnicos emanados del Nivel Central del M.P.P.E. - Cumplir con las normas, leyes y reglamentos por lo que se rige la organización y funcionamiento del plantel. - Participar en la elaboración de las Normas de Convivencia. - Elaborar el PEIC. - Evaluar la ejecución del Plan Anual de la Unidad. - Elaborar el Informe Anual de todos los volúmenes de trabajo cumplidos en la Unidad o Informe de Gestión cada trimestre. - Elaborar el inventario anual del mobiliario, materiales y equipos de trabajo de la unidad. - Asistir a las reuniones ordinarias, extraordinarias, de Equipo Interdisciplinario del Consejo – Técnico Docente, Consejo de Área y todas aquellas reuniones en general convocadas por la Dirección del Plantel. - Organizar el archivo de la Unidad. - Participar en las comisiones de trabajo del Consejo Técnico Docente del plantel. - Cumplir con la entrega de recaudos técnicos y administrativos en los 	<ul style="list-style-type: none"> - Participar en las actividades inherentes a la impresión diagnóstica vocacional de los aspirantes a ingresar al plantel. - Realizar la evaluación diagnóstica (psicológica) de los participantes que ingresan al plantel. - Elaborar el informe de evaluación diagnóstica (psicológica) de los participantes que ingresan en el plantel. - Participar en las reuniones de equipo Interdisciplinario para discutir y analizar lo relativo a las necesidades y ubicación de los participantes que ingresan al Plantel y en base a estos resultados definir y elaborar sus respectivos planes Educativos Individualizados. - Participar en las reuniones de equipo Interdisciplinario para evaluar los resultados de la aplicación o cumplimiento de lo establecido de los Planes Educativos Individualizados de los participantes atendidos en el plantel y en base a estos resultados definir y elaborar la replanificación de los casos que así lo ameriten. - Incentivar y orientar al grupo familiar a objeto de que participe en la atención integral de los participantes de acuerdo a lo establecido en sus respectivos Planes Educativos Individualizados. - Coordinar junto con el Trabajador

<p>plazos establecidos por la Dirección del plantel.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con el horario reglamentado de trabajo, ajustados a la normativa vigente del M.P.P.E. - Participar con el personal docente en las guardias de entrada, salida, receso del participante u otras situaciones que lo ameriten. - Velar por el mantenimiento y conservación de mobiliario, materiales y equipos de trabajo de la Unidad. - Ejercer la tutoría de los participantes que le sean asignados. - Ejercer la Coordinación Técnica cuando se le asigne tal responsabilidad. - Participar en seminarios, talleres, charlas, etc., programados por el Nivel Distrital, Zonal y Central del M.P.P.E. - Asumir la responsabilidad de la Dirección del taller, en ausencia del directivo, cuando el nivel jerárquico de supervisión así lo determine mediante autorización por escrito. 	<p>Social, las acciones inherentes a la programación del Área Curricular de Entrenamiento Personal Social de los participantes del plantel.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participar conjuntamente con el Instructor y Maestro especialista en la elaboración de las adaptaciones curriculares requeridas para el acompañamiento pedagógico y laboral de los participantes. - Coordinar conjuntamente con el Trabajador Social, la planificación, ejecución y evaluación de todas las actividades de las cuales estén incorporados los padres y representantes de los participantes del plantel. - Participar en acciones de orientación y asesoramiento requerido para el personal de Instructores del Plantel y el de instituciones de Educación Regular u otros organismos o empresas laborales, donde estén integrados participantes para su respectivo entrenamiento vocacional, perfeccionamiento, especialización, nivelación académica y actividades deportivas, artísticas o recreacionales e inclusión a nivel laboral a empresas públicas o privadas. - Participar en las acciones inherentes a las pasantías laborales, colocación laboral y seguimiento de los participantes ubicados en los puestos de trabajo. - Participar en las reuniones de equipo interdisciplinario para analizar o definir lo relativo al egreso de los participantes del plantel. - Participar en el desarrollo de las actividades inherentes proyectos de investigación sobre la Rehabilitación Integral de las personas con discapacidad cognitiva, programados por el Nivel Distrital, Zonal y Central del M.P.P.E.
--	--

Funciones del Terapeuta Ocupacional

<i>Administrativas</i>	<i>Técnicas</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con las disposiciones emanadas de la Dirección del Plantel, del Nivel Distrital, Zonal y Central del M.P.P.E. - Cumplir con las políticas y lineamientos técnicos emanados del Nivel Central del M.P.P.E. - Cumplir con las normas, leyes y reglamentos por lo que se rige la organización y funcionamiento del plantel. - Participar en la elaboración de las Normas de Convivencia del Plantel. - Elaborar el PEIC. - Evaluar la ejecución del Plan Anual de la Unidad. - Elaborar el Informe Anual de todos los volúmenes de trabajo cumplidos en la Unidad. - Elaborar el inventario anual del mobiliario, materiales y equipos de trabajo de la unidad. - Asistir a las reuniones ordinarias, extraordinarias, de Equipo Interdisciplinario del Consejo – Técnico Docente, Consejo de Área y todas aquellas reuniones en general convocadas por la Dirección del Plantel. - Organizar el archivo de la Unidad. - Participar en las comisiones de trabajo del Consejo Técnico Docente del plantel. - Cumplir con la entrega de recaudos técnicos y administrativos en los plazos establecidos por la Dirección del plantel. - Cumplir con el horario reglamentado de trabajo, ajustados a la normativa vigente del M.P.P.E. - Participar con el personal docente en las guardias de entrada, salida, receso del participante u otras situaciones que lo ameriten. - Velar por el mantenimiento y conservación de mobiliario, materiales y equipos de trabajo de la Unidad. - Ejercer la tutoría de los participantes 	<ul style="list-style-type: none"> - Participar en las actividades inherentes a la impresión diagnóstica vocacional de los aspirantes a ingresar al plantel, cuando el caso lo amerite. - Realizar conjuntamente con el Orientador, Instructor, Auxiliar de Terapia Ocupacional, la evaluación diagnóstica (Exploración Vocacional) de los participantes que ingresan al plantel. - Analizar conjuntamente con el Orientador, Instructor y auxiliar de Terapia Ocupacional, los resultados de la exploración vocacional efectuada en los participantes que ingresan al plantel, y en base a estos resultados elaborar el informe respectivo. - Participar en las reuniones de equipo Interdisciplinario para discutir y analizar, lo relativo a las necesidades y ubicación de los participantes que ingresan al plantel y en base a estos resultados, definir y elaborar sus respectivos Planes Educativos Individualizados. - Participar en las reuniones de equipo Interdisciplinario para evaluar los resultados de la aplicación o cumplimiento de los Planes Educativos Individualizados de los participantes en el plantel y en base a estos resultados, definir y elaborar la replanificación de los casos que así lo ameritan. - Aplicar y evaluar lo establecido para el servicio especial de Terapia Ocupacional en los Planes Educativos Individualizados de los participantes que así lo requieran. - Participar conjuntamente con el Instructor y Maestro Especialista en la elaboración de las adaptaciones curriculares de los participantes, cuando el caso lo amerite. - Participar en la planificación, ejecución y evaluación de

<p>que le sean asignados.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ejercer la Coordinación Técnica cuando se le asigne tal responsabilidad. - Participar en seminarios, talleres, charlas, etc., programados por el Nivel Distrital, Zonal y Central del M.P.P.E. - Asumir la responsabilidad de la Dirección del taller, en ausencia del directivo, cuando el nivel jerárquico de supervisión así lo determine mediante autorización por escrito. 	<p>actividades en las cuales estén incorporados los padres y representantes del plantel.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participar en las acciones de orientación y asesoramiento requerido para el personal de Instructores del plantel y el de las instituciones de educación regular u otros organismos donde estén integrados participantes, para su respectivo entrenamiento vocacional, perfeccionamiento, especialización, nivelación académica y actividades deportivas, artísticas y recreacionales. - Elaborar conjuntamente con el Orientador, Trabajador Social, Maestro Especialista e Instructor del Taller, los programas y diseños instruccionales para el entrenamiento pre-vocacional, vocacional y ocupacional de los participantes para una futura inclusión laboral o independencia en el hogar. - Participar en las reuniones de equipos Interdisciplinario para realizar y definir lo relativo al egreso de los participantes del plantel. - Participar en la planificación y desarrollo de proyectos de investigación sobre la rehabilitación integral de las personas con discapacidad cognitiva, programadas a nivel de la Dirección del plantel. - Participar en seminarios, talleres, charlas, etc., programadas por la Dirección del plantel, por el Nivel Distrito, Zonal y Central del M.P.P.E. - Participar en programas de cooperación interinstitucional, de divulgación y proyección del Plantel en la comunidad, así como también, la sensibilización y orientación sobre la integración socio-laboral de las personas con Discapacidad Cognitiva.
---	--

Funciones del Instructor del Taller

<i>Administrativas</i>	<i>Técnicas</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con las disposiciones emanadas de la Dirección del Plantel, del Nivel Distrital, Zonal y Central del M.P.P.E. - Cumplir con las políticas y lineamientos técnicos emanados del Nivel Central del M.P.P.E. - Cumplir con las normas, leyes y reglamentos por lo que se rige la organización y funcionamiento del plantel. - Participar en la elaboración de las Normas de Convivencia. - Elaborar el PEIC. - Evaluar la ejecución del Plan Anual de la Unidad. - Elaborar el Informe Anual de todos los volúmenes de trabajo cumplidos en la Unidad. - Elaborar el inventario anual del mobiliario, materiales y equipos de trabajo de la unidad. - Asistir a las reuniones ordinarias, extraordinarias, de Equipo Interdisciplinario del Consejo – Técnico Docente, Consejo de Área y todas aquellas reuniones en general convocadas por la Dirección del Plantel. - Organizar el archivo de la Unidad. - Participar en las comisiones de trabajo del Consejo Técnico Docente del plantel. - Cumplir con la entrega de recaudos técnicos y administrativos en los plazos establecidos por la Dirección del plantel. - Cumplir con el horario reglamentado de trabajo, ajustados a la normativa vigente del M.P.P.E. - Participar con el personal docente en las guardias de entrada, salida, receso del participante u otras situaciones que lo ameriten. - Velar por el mantenimiento y conservación de mobiliario, materiales y equipos de trabajo de la Unidad. - Ejercer la tutoría de los participantes 	<ul style="list-style-type: none"> - Participar en las actividades inherentes a la impresión diagnóstica vocacional de los aspirantes a ingresar al Plantel, cuando el caso lo amerite. - Realizar conjuntamente con el Orientador, Terapeuta Ocupacional y Auxiliar del Taller, la evaluación diagnóstica (Exploración Vocacional) de los participantes que ingresan en el plantel. - Analizar conjuntamente con el Orientador, T. Ocupacional y Auxiliar de Taller, los resultados de la Exploración Vocacional efectuadas en los participantes que ingresan al Plantel, y en base a estos resultados, elaborar el informe respectivo. - Participar en las reuniones del equipo interdisciplinario para evaluar los resultados de la aplicación o cumplimiento de lo establecido en los Planes Educativos Individualizados, de los participantes atendidos en el plantel y en base a estos resultados, definir y elaborar la replanificación de los casos que así lo ameriten. - Aplicar y evaluar conjuntamente con el Auxiliar de Taller, los Planes educativos Individualizados de los participantes asignados. - Elaborar conjuntamente con el Maestro especialista, las adaptaciones curriculares requeridas para el entrenamiento de los participantes. - Elaborar conjuntamente con el Auxiliar del taller, el material didáctico requerido para el entrenamiento de los participantes. - Orientar a los participantes, hacia el cumplimiento de las normas de mantenimiento, orden, higiene y seguridad industrial en los ambientes de trabajo. - Elaborar conjuntamente con el Orientador, el Terapeuta

<p>que le sean asignados.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Llevar el control de asistencia de los participantes atendidos en la unidad. - Elaborar el presupuesto de los recursos y materia prima requerida para la elaboración de productos de la unidad. - Asumir la responsabilidad de la Dirección del Plantel en ausencia del personal directivo, cuando el nivel jerárquico de supervisión así lo determine mediante autorización por escrito. 	<p>Ocupacional, el trabajador Social y Maestro especialista, los programas o diseños instruccionales para el entrenamiento pre-vocacional, vocacional y ocupacional (producción) de los participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participar en la elaboración de los programas o diseños instruccionales del área curricular de Entrenamiento Personal-Social. - Participar en las reuniones del Equipo Interdisciplinario para analizar y definir lo relativo al egreso de los participantes del Plantel, ya sea en el campo laboral o en la independencia del hogar. - Participar en la planificación y desarrollo de proyectos de investigación sobre la rehabilitación integral de las personas con discapacidad Cognitiva, programadas a nivel de la Dirección del plantel. - Participar en seminarios, talleres, charlas, etc., programadas por la Dirección del plantel, por el Nivel Distrito, Zonal y Central del M.P.P.E. - Participar en programas de cooperación interinstitucional, de divulgación y proyección del Plantel en la comunidad, así como también, la sensibilización y orientación sobre la integración socio-laboral de las personas con Discapacidad Cognitiva.
---	---

Funciones del Auxiliar de Terapia Ocupacional de Taller

<i>Administrativas</i>	<i>Técnicas</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con las disposiciones emanadas de la Dirección del Plantel, del Nivel Distrital, Zonal y Central del M.P.P.E. - Cumplir con las políticas y lineamientos técnicos emanados del Nivel Central del M.P.P.E. - Cumplir con las normas, leyes y reglamentos por lo que se rige la organización y funcionamiento del plantel. - Participar en la elaboración de las 	<ul style="list-style-type: none"> - Participar conjuntamente con el Orientador, T. Ocupacional e Instructor de Taller, en la evaluación diagnóstica (exploración vacacional) de los participantes que ingresan al plantel - Participar conjuntamente con el Orientador, Terapeuta Ocupacional e Instructor de Taller, el análisis de los resultados de la Exploración Vocacional efectuadas en los participantes que ingresan al plantel,

<p>Normas de Convivencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar el PEIC. - Evaluar la ejecución del Plan Anual de la Unidad. - Elaborar el Informe Anual de todos los volúmenes de trabajo cumplidos en la Unidad. - Elaborar el inventario anual del mobiliario, materiales y equipos de trabajo de la unidad. - Asistir a las reuniones ordinarias, extraordinarias, de Equipo Interdisciplinario del Consejo – Técnico Docente, Consejo de Área y todas aquellas reuniones en general convocadas por la Dirección del Plantel. - Organizar el archivo de la Unidad. - Participar en las comisiones de trabajo del Consejo Técnico Docente del plantel. - Cumplir con la entrega de recaudos técnicos y administrativos en los plazos establecidos por la Dirección del plantel. - Cumplir con el horario reglamentado de trabajo, ajustados a la normativa vigente del M.P.P.E. - Participar con el personal docente en las guardias de entrada, salida, receso del participante u otras situaciones que lo ameriten. - Velar por el mantenimiento y conservación de mobiliario, materiales y equipos de trabajo de la Unidad. - Ejercer la tutoría de los participantes que le sean asignados. - Llevar el control de asistencia de los participantes atendidos en la unidad. - Elaborar el presupuesto de los recursos y materia prima requerida para la elaboración de productos de la unidad. - Asumir la responsabilidad de la Dirección del Plantel en ausencia del personal directivo, cuando el nivel jerárquico de supervisión así lo determine mediante autorización por escrito. 	<p>y en base a estos resultados, elaborar el informe respectivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participar en las reuniones del Equipo Interdisciplinario para discutir y analizar lo relativo a las necesidades y ubicación de los participantes que ingresan al plantel y en base a estos resultados, definir y elaborar sus respectivos planes Educativos Individualizados. - Participar en las reuniones de Equipo Interdisciplinario para evaluar los resultados de la aplicación o cumplimiento de los Planes Educativos Individualizados de los participantes atendidos en el plantel y en base a estos resultados, definir y elaborar la replanificación de los casos que así lo ameriten. - Participar conjuntamente con el Instructor del Taller, en la aplicación de los Planes Educativos Individualizados de los participantes asignados. - Elaborar junto con el Instructor del taller, material Didáctico requerido para el entrenamiento de los participantes. - Orientar a los participantes, hacia el cumplimiento de las normas de mantenimiento, orden, higiene y seguridad industrial en los ambientes de trabajo. - Participar en la elaboración de los programas o diseños instruccionales del área curricular de Entrenamiento Personal-Social. - Participar en las reuniones del Equipo Interdisciplinario para analizar y definir lo relativo al egreso de los participantes del Plantel. - Participar en la planificación y desarrollo de proyectos de investigación sobre la rehabilitación integral de las personas con Discapacidad Cognitiva, programadas a nivel de Dirección del plantel. - Participar en seminarios, talleres, charlas, etc., programadas por la Dirección del plantel, por el Nivel Distrito, Zonal y Central del M.P.P.E.
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Participar en programas de cooperación interinstitucional, de divulgación y proyección del Plantel en la comunidad, así como también, la sensibilización y orientación sobre la integración socio-laboral de las personas con Discapacidad Cognitiva.
--	---

Funciones de Secretaría y Personal Obrero

<i>Administrativas</i>	<i>Técnicas</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con las disposiciones emanadas de la Dirección del Plantel, del Nivel Distrital, Zonal y Central del M.P.P.E. - Cumplir con las políticas y lineamientos técnicos emanados del Nivel Central del M.P.P.E. - Cumplir con las normas, leyes y reglamentos por lo que se rige la organización y funcionamiento del plantel. - Participar en la elaboración de las normas de Convivencia. - Elaborar el PEIC. - Evaluar la ejecución del Plan Anual de la Unidad. - Elaborar el Informe Anual de todos los volúmenes de trabajo cumplidos en la Unidad. - Elaborar el inventario anual del mobiliario, materiales y equipos de trabajo de la unidad. - Asistir a las reuniones ordinarias, extraordinarias, de Equipo Interdisciplinario del Consejo – Técnico Docente, Consejo de Área y todas aquellas reuniones en general convocadas por la Dirección del Plantel. - Organizar el archivo de la Unidad. - Participar en las comisiones de trabajo del Consejo Técnico Docente del plantel. - Cumplir con la entrega de recaudos técnicos y administrativos en los plazos establecidos por la Dirección del plantel. - Cumplir con el horario reglamentado de trabajo, ajustados a la normativa vigente del M.P.P.E. 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar el informe respectivo en cuanto a mantenimiento y mobiliario se refiere. - Participar en las reuniones de las Comisiones de la institución en el seguimiento, abordaje y solución de planes se realice a nivel inter e intrainstitucional (Secretariado y personal obrero). - Participar en las reuniones de Equipo Interdisciplinario para estar informado sobre la situación pedagógica, de mantenimiento y social de la estructura, a nivel organizacional y de los participantes, para evaluar los resultados de la aplicación o cumplimiento de los Planes Educativos atendidos en el plantel y en base a estos resultados, definir y elaborar la replanificación de los objetivos que así lo requieran. - Orientar a los Padres o Representantes, hacia el cumplimiento de las normas de mantenimiento, orden, higiene y seguridad industrial en los ambientes de trabajo. - Participar en la elaboración de los programas o diseños instruccionales del área curricular de Entrenamiento Personal-Social. - Participar en la planificación y desarrollo de proyectos de investigación sobre la rehabilitación integral de las personas con Discapacidad Cognitiva, programadas a nivel de Dirección del plantel. - Participar en seminarios, talleres,

<ul style="list-style-type: none"> - Participar con el personal docente en las guardias de entrada, salida, receso del participante u otras situaciones que lo ameriten. - Velar por el mantenimiento y conservación de mobiliario, materiales y equipos de trabajo de la Unidad. - Llevar el control de asistencia de los Docentes y personal administrativo (Secretaría) atendidos en la unidad. - Elaborar el presupuesto de los recursos y materia prima requerida para la elaboración de productos de la unidad. - Asumir la responsabilidad de la Dirección del Plantel en ausencia del personal directivo, cuando el nivel jerárquico de supervisión así lo determine mediante autorización por escrito. - Elaborar y llevar el control de asistencia del personal Directivo, Docente y Administrativo del taller (Secretaría). - Realizar las llamadas pertinentes a los representantes o Docentes con respecto a la articulación Representantes, Docente y/o Obrero en programas Sociales u pedagógicos. - Realizar las actividades con efectividad, eficiencia en relación a mantenimiento y limpieza de la Institución se refiere de acuerdo a las Normas de Convivencia y Leyes que conforman las Normas de Convivencia y de Mantenimiento se refiere. (Personal Obrero). 	<p>charlas, etc., programadas por la Dirección del plantel, por el Nivel Distrito, Zonal y Central del M.P.P.E.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participar en programas de cooperación interinstitucional, de divulgación y proyección del Plantel en la comunidad, así como también, la sensibilización y orientación sobre la integración socio-laboral de las personas con discapacidad Cognitiva.
---	---

• MISION Y VISION DEL TEL DORA BURGUEÑO:

Se desarrolla de acuerdo a las políticas emanadas por el Estado, el MPPE, Políticas Internas del Plantel, necesidades y realidad laboral y social del medio geográfico y espacial por lo que se define,

MISION

Atender y orientar a los jóvenes y adultos con discapacidad cognitiva, las opciones de formación laboral, académica, social e integral para su autonomía y desarrollo de sus potencialidades, con el objetivo de alcanzar su futura inclusión laboral, fortaleciendo su salud física y mental, a través de adaptaciones curriculares en el proceso de aprendizaje, teniendo presente el aspecto bio-psico-social, para mejorar su calidad de vida y lograr una formación desde el punto de vista holístico, satisfaciendo las necesidades del ser humano dentro de una sociedad dinámica y cambiante.

VISION

Brindar y preparar a los jóvenes y adultos con Discapacidad Cognitiva, programas pedagógicos, laborales y sociales que incluyan prácticas educativas de valores en responsabilidad, compromiso y trabajo, que permita una formación integral en el desarrollo de habilidades y destrezas para ingresar al campo laboral, tomando en cuenta los derechos y deberes como personas pertenecientes a la sociedad, en la obtención en igualdad de condiciones, como ser humano, democrático y libres soberanos de un país integrador.

ACTIVIDADES DE DESARROLLO:

DIDACTICAS (EN LAS AULAS).

A sabiendas de que somos un taller de formación laboral de participantes con Discapacidad Intelectual o Cognitiva; el área de capacitación laboral que abordamos son: las Artes Gráficas, específicamente la ENCUADERNACION (de Tiempo y Encuadernación Rápida), además de ARTESANIA (elaboración de papel artesanal).

A continuación se desglosan las actividades que realizan por Estaciones de trabajo los participantes en las áreas:

ESTACION 1.

- Diagnóstico del Libro: Se realiza una revisión minuciosa del Libro para indicar la complejidad del libro, si faltan hojas, etc.

- Elaboración de Tripa: Medir, cortar y pegar papel leyer, coser o pegar el libro, medir, cortar y pegar un protector, refilar el libro, medir, cortar y pegar cabezales, medir, cortar y pegar el segundo protector.
- Control de Calidad: Revisar puntas dobladas, revisar cabezas, lado y pie del libro (Para ser lijado por algún defecto del refileado).

ESTACION 2.

- Control de Calidad:
- Medición del Libro: Tomar las medidas de las tapas y lomo del libro.
- Marcar en el cartón las medidas anteriores.
- Medición y corte de percalina.
- Pegado del lomo y tapa a la percalina.
- Doble de puntas y bordes.
- Control de Calidad: Revisar puntas dobladas, revisar cabezas, lado y pie del

OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO:

* Desarrollar un compromiso y una actitud de todos los que conforman la Triada (escuela-familia y comunidad), con el fin de mejorar la participación y transformación de situaciones que permitan organizar sistemáticamente elementos necesarios, para dar soluciones a necesidades que se presentan en el contexto institucional para la inclusión plena de los participantes en el campo laboral, participación de todos en la mejora de estrategias que permitan una excelencia y calidad educativa que innove, mejore, integre estructura física, aspecto social y laboral de todos los que participan en el campo educativo, social y económico de un ambiente geofísico determinado y del contexto actual en que nos desenvolvemos.

- ❖ **1. La Escuela como Espacio para la Producción, Productividad, Mantenimiento y Protección Ambiental:**

MATRIZ FODA

FORTALEZAS	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - La preparación y capacitación de los jóvenes y adultos en su formación laboral. - Sensibilización de los participantes en la formación de valores de respeto, responsabilidad, solidaridad, honestidad y educación para el trabajo. - Restauración y encuadernación que hacen los participantes, como servicio hacia la comunidad. - Conservación y limpieza en conjunto con el personal que labora en la Institución de los espacios comunes. - Incorporación de los Participantes al campo laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desconocimiento de la Comunidad (vecinos, organismos gubernamentales y no gubernamentales y de la gran mayoría de los Padres y/o Representantes), de las actividades del Taller y desconocimiento por ende, de la construcción del PEIC. - Bote constante de basura en las zonas que colindan con la Institución por parte de la Comunidad cercana. - Falta de promoción, divulgación y difusión de la producción existente en el área de Artes Gráficas y por ende, la poca demanda de la restauración y encuadernación. - Poca integración de los Representantes en cuanto a la producción, productividad, mantenimiento y protección ambiental. - Falta de material para la producción laboral y pedagógica (materiales escasos a nivel del Dto. Capital)
DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Falta de cumplimiento del personal de guardia o de cada estación, con el cumplimiento de la jornada de limpieza a nivel Institucional. - Medidas prácticas para ahorro energético dentro de la Institución. 	<ul style="list-style-type: none"> -Aprovechamiento de las empresas dónde están laborando los participantes, para ofrecer nuestro trabajo de encuadernación. -Difusión del desempeño y creatividad de los participantes en el área de encuadernación. -Contactar a organismos gubernamentales y no gubernamentales a fin de dictar charlas que difundan información sobres temas de ambiente y salud. -Obtener licitaciones de diferentes instituciones que permitan mantener la producción del TEL. -Participación de los miembros de la comunidad en el mantenimiento y conservación del medio ambiente. -Mayor participación de la Comunidad en practicas de ahorro energético, medidas preventivas y correctivas en casos de desastres naturales.

Objetivos Específicos	Acciones	Equipo Líder	Cronograma	Seguimiento y Control
<p>1.- Concientizar a la Comunidad a través de charlas, trípticos, etc, sobre las consecuencias del bote de basura en las zonas aledañas y mantenimiento ambiental.</p> <p>1.2.-Promover la actualización y mantenimiento de las herramientas, materiales y maquinarias para agilizar y optimizar la</p>	<p>1.1.1-Invitar a los miembros de la comunidad a realizar jornadas de limpieza.</p> <p>1.1.2.-Realizar Talleres mensualmente dentro del programa de Escuela para Padres sobre las debilidades presentadas en la Institución con el fin de involucrarlos en la solución del bote de basura y mantenimiento ambiental.</p> <p>1.1.3-Motivar a través de reconocimiento, el trabajo de los jóvenes y adultos mensualmente para incrementar su eficiencia y constancia.</p> <p>1.2.1-Buscar donaciones y apoyo de las empresas mediante cartas a enviar, pequeñas charlas de quienes somos, etc.</p> <p>1.2.2- Elaborar rifas, bingos, verbenas, exposiciones.</p> <p>1.2.3- Realizar</p>	<p>1.1.-Docente especialista y personal administrativo junto con los padres y representantes de la comunidad.</p> <p>1.2.-Docentes, Comunidad y participantes.</p>		

<p>producción laboral.</p> <p>1.3.-Elaborar planificaciones orientadas a los acontecimientos ambientales (lluvias, terremotos, deslaves, damnificados, centros de acopio, otros), sucedidos en el país, de acuerdo al PA, según la reprogramación escolar plasmada en el plan de acción.</p>	<p>charlas dirigido al personal en el manejo, uso, utilización de maquinarias, herramientas, adaptaciones y mantenimiento en el aspecto laboral.</p> <p>1.3.1-Conversar con los jóvenes acerca de las situaciones presentadas en el país.</p> <p>1.3.2.-Realizar un diagnóstico de la situación de nuestros jóvenes, personal y comunidad, para realizar la estadística y verificar la matrícula escolar.</p> <p>1.3.3.-Realizar actividades vivenciales (dramatizaciones y cuentos sobre el tema).</p> <p>1.3.4.-Ambientar los espacios de la institución con información sobre : medidas preventivas, deslaves, terremotos, sismos, incendios entre otros.</p>	<p>Claudia Márquez, Laura Díaz, Atzel Ávila, Cinthia Pacheco; Kreslin Becerra, Erika Morales, Ma. Gabriela Quintana, Delia Ferreira, Mairym Peña, Glenda Barreto, Yna Torres.</p>		
--	--	--	--	--

❖ 3. La Escuela como Espacio para la Creación y la Creatividad:

MATRIZ FODA

FORTALEZAS	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - Realización de adaptaciones curriculares a nivel grupal e individual con el fin de alcanzar los objetivos pautados. - Creación de proyectos de Autonomía e independencia social y actividades extracurriculares adaptados a las actividades laborales, sociales y culturales. - Incentivos motivacionales de acuerdo a tres ejes fundamentales: Aseo y limpieza; Comportamiento y el mejor trabajador del mes. - Participación y disposición del personal en su gran mayoría. - Integración de los jóvenes y adultos (participantes) en elaboración de Carteleras, murales, bailes, eventos culturales. - Concientización e información a los Participantes del impacto psicológico, económico y social en caso de desastres naturales. 	<ul style="list-style-type: none"> -Escasez de materiales en los diferentes negocios a nivel del Distrito Capital, que se emplean para el trabajo laboral y proyectos creativos que utilicen materiales novedosos como motivación a los participantes y docentes en la construcción, seguimiento y culminación pedagógico-social y cultural. -Los donativos de las empresas y de los padres y/o representantes, no se hacen efectivos, retrasando el material de trabajo para el condicionamiento de las áreas de la institución.
DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> -Falta de recursos económicos que se requieren, para llevar a cabo los proyectos. -Falta de materiales y herramientas para poder llevar a cabo las actividades y proyectos. -Falta de compromiso y seguimiento de las actividades programadas por parte del personal. -Poco crecimiento profesional. -Barreras comunicacionales entre el personal docente, administrativo y obrero del TEL 	<ul style="list-style-type: none"> -Tener la receptividad y colaboración de los padres para poder desarrollar las actividades extracurriculares y proyectos de Autonomía e independencia social. -Programas culturales, deportivos, educativos y laborales que se realizan en otras instituciones, permitiendo el intercambio de saberes y de otros aspectos que permite enriquecer las áreas sociales, cognitivas y culturales. -Flexibilidad dentro del área de trabajo en el momento de realizar las distintas actividades contempladas en los proyectos, reforzando la creatividad en los participantes en el campo familiar, social, cultural y laboral.

❖ 4. La Escuela como Espacio para la Formación Integral:

MATRIZ FODA

FORTALEZAS	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - Sentido de pertenencia del personal hacia la Institución. - Estrategias adecuadas que permiten la capacitación integral de los jóvenes y adultos con discapacidad cognitiva, en las áreas socioemocional, laboral, higiene, seguridad industrial, aspecto cultural y deportivo. - Incorporación de la comunidad para recibir atención especializada por parte del equipo interdisciplinario. - Planificación y puesta en ejecución del Programa PAE. - Personal del TEL altamente capacitados para ejercer sus funciones dentro del plantel. - Aprendizaje Cooperativo entre el personal, directivo y obrero. - Entrega de reconocimientos, obsequios anualmente a los Docentes de sus logros, años de servicio, creatividad y calidad humana como parte del sentido de pertenencia hacia la Institución 	<ul style="list-style-type: none"> - Poco compromiso de los representantes en actividades desarrolladas en el TEL. - Falta de recursos económicos con que se cuenta para fortalecer el aprendizaje de los participantes como parte creativa e innovadora. - Poca colaboración y entrega de productos alimenticios y materiales diversos por parte de los Entes públicos (Zona Educativa y MPPE) que son los que articulan los diferentes programas que son llevados a las Instituciones educativas. - Apatía colectiva de la Comunidad frente a diferentes proyectos a realizar.
DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Poco espacio físico del plantel, mala distribución y deterioro en cuanto a estructura se refiere, puesto que no hay adaptaciones especiales para las características y el tipo de población que llega al TEL. - Falta de material de oficina, limpieza, didáctico y laboral, para ejecutar acciones inherentes en pro de los participantes y comunidad en general en los aspectos socioemocional, laboral, deportivo y cultural. - Se tiene poco contacto directo con toda la comunidad, lo que no nos permite crecer y darnos a conocer más como Institución. - Poca participación de los docentes en talleres, charlas y cursos de actualización y formación docente, lo que hace que su trabajo diario se vuelva rutinario. 	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo por parte de otros Talleres de los programas que contribuyen a la formación laboral de los participantes. - Programa PAE; charlas de sensibilización a las empresas que nos brindan la inclusión laboral de los participantes y colaboración en donaciones varias. - Cursos, Talleres, Charlas que ofertan los Entes gubernamentales y No Gubernamentales en pro del desarrollo integral hacia el personal de la Institución; hacia los participantes y comunidad en general. - Inclusión laboral de los participantes a las diferentes empresas. - Oportunidad de competir y participar los Jóvenes y adultos en diferentes actividades deportivas y culturales a nivel municipal, nacional y hacia el exterior como es las Olimpiadas Especiales.

❖ **5. La Escuela como Espacio para la Promoción de la Salud y el Respeto por la Vida:**

MATRIZ FODA

FORTALEZAS	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - La disposición del personal a hacer jornadas de limpieza. -La iniciativa e interés del personal para reactivar la Cruz Roja. -Brindar a los participantes una dieta balanceada (merienda), para su buen desarrollo. -Participación activa, en actividades deportivas y recreativas y culturales. -Proyectos de Aprendizaje que se articulan con los programas que emana del MPPE y de la Zona educativa, para ofrecer una autonomía personal, seguridad, saneamiento, medio ambiente, aprecio por la cultura y conservación. 	<ul style="list-style-type: none"> -Falta de atención médica periódica integral para los participantes, por parte de los organismos foráneos cercanos a la comunidad. -Necesidad de más voluntarios externos para ejecutar con más frecuencia las jornadas de salud. -Falta de saneamiento y limpieza de las áreas que colindan con la institución y botadero constante de basura en áreas inadecuadas. -Falta de articulación, participación de la comunidad en los programas de saneamiento, salud y alimentación. -No hay suficientes espacios recreativos y naturales cerca de la comunidad, para brindarles a los participantes actividades deportivas, ambientales y culturales. - Al colindar la Institución cerca de una calle con salidas vehicular y semáforo (Mediano Afluencia de vehículos) puede ocasionar accidentes o arrollamientos de los participantes que se trasladan de un lugar a otro, ya sea para ir a la cancha deportiva de la Comunidad y otra actividad externa.
DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> -Instalaciones e infraestructura poca adecuada para el buen funcionamiento del área de cocina. - Menú poco variado pero balanceado para los participantes. Necesidad de más creatividad. -La falta de un especialista en nutrición. -Poco material y utensilios de limpieza. - No existen espacios extensos en el plantel para la recreación, deporte y cultura. 	<ul style="list-style-type: none"> -Programas de Barrio adentro y dispensarios que se articulan con nosotros para ofrecer actividades recreativas, deportivas, culturales y de sanidad y salud. -Charla de organismos especializados en la prevención de enfermedades que ocasionan un ambiente contaminado. -Mayor colaboración de la Comunidad, de la Junta Comunal y de la Policía Municipal de Baruta, en relación del uso y

<p>-El personal que maneja el programa PAEZ es insuficiente.</p>	<p>disfrute de la cancha deportiva, al igual que los salones para charlas, que posee las instalaciones de la Junta comunal para el disfrute de los participantes, padres y personal del TEL.</p> <p>- Traer o invitar a entes gubernamentales y no gubernamentales a realizar charlas informativas, orientación sobre la importancia de la Sexualidad responsable, familia y salud emocional.</p>
--	---

❖ 6 . La Escuela como Espacio para las Tecnologías de la Información y Comunicación (T.I.C.) y Eje de Innovaciones Tecnológicas:

MATRIZ FODA

FORTALEZAS	AMENAZAS
<p>-Brindar a los participantes la formación académica mediante los recursos y herramientas como las computadoras disponibles, tv, VHS y CD y equipos de sonido, a través de estrategias que permitan el buen uso y manejo de las tecnologías.</p> <p>-Orientación adecuada por parte de los docentes y personal, en el momento que tengan que investigar los participantes.</p> <p>-Proyección de videos educativos y documentales con intención pedagógica, informativa y recreativa a los participantes.</p> <p>-Disposición de los docentes que aborden el área de informática.</p> <p>-El Taller cuenta con una página Virtual creada para uso exclusivo del personal, dónde poseen cada uno su espacio para colgar informes, actividades recreativas, planificaciones semanales, información emanadas por parte del MPPE y de la Zona Educativa, eventos culturales, cursos, etc.</p>	<p>- Poco conocimiento de las tecnologías que tiene la institución por parte de la comunidad para brindarles apoyo, mantenimiento y cuidado de los equipos.</p> <p>-La inseguridad presente en la comunidad, que ponen en riesgo los equipos tecnológicos que poseemos en la Institución.</p> <p>-Las fallas eléctricas constantes que se presentan en el TEL, que deterioran y dañan los equipos existentes.</p> <p>-Falta de apoyo y poca colaboración de Entes Gubernamentales y de los Representantes para dotación de equipos tecnológicos.</p>

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<p>-Inadecuado espacio físico para desarrollar las actividades de computación.</p> <p>-Poco cuidado, actualización y mantenimiento de los equipos existentes en la institución.</p> <p>-No poseer Internet para envío de documentos a la Zona y para buscar información general emanadas por diferentes organismos, lo cual se vuelve poco veraz.</p>	<p>-Cursos de capacitación en el área de computación para todos los docentes ya que no todos manejan este tipo de tecnología.</p> <p>-Asesoramiento técnico por parte de representantes que estén inmerso en esta área con la debida donación de equipos y materiales audiovisuales.</p> <p>-Información sobre actividades culturales, deportivas, recreativas, mejoramiento profesional, etc., que ofrecen la Alcaldía de Baruta, los Entes Gubernamentales y no Gubernamentales, mediante comunicados por Internet (llegados al correo del Tel), comunicados enviados por motorizados, vía telefónica, etc.</p> <p>-La existencia de Cyber cercano a la Institución.</p> <p>-Inclusión laboral en las diferentes empresas en el área de computación, oficina, fotocopidora y afines.</p> <p>-Facilidad de comunicación con otras Instituciones a través del correo electrónico.</p>

❖ 7. La Escuela como Espacio para la Vivencia de los DDHH y la Construcción de la Paz:

MATRIZ FODA

FORTALEZAS	AMENAZAS
<p>-Sensibilidad y apertura para la atención integral de las personas con discapacidad Cognitiva u otro tipo de discapacidad asociada.</p> <p>-Disposición y tolerancia del personal hacia los participantes.</p> <p>-Toma de decisiones inmediatas y acciones del personal que labora en la Institución en dar respuesta, frente a situaciones conflictivas que alteran la convivencia escolar mediante diversas</p>	<p>- Muy poca colaboración de la Triada (Familia-Escuela-Comunidad).</p> <p>-Poco conocimiento sobre las Leyes de Discapacidad y Derechos Humanos y demás Leyes que favorecen al ciudadano con discapacidad.</p> <p>-La pérdida de valores en el núcleo familiar.</p> <p>-El poco compromiso de algunas Instituciones que han realizado convenios con el Taller como es la Colmena de la</p>

<p>técnicas como la discusión dirigida, escucha activa, negociación y mediación para llegar a soluciones factibles y asertivas.</p> <p>-Reconocimiento por parte del personal institucional, la dignidad, los derechos del personal, padres o representantes y comunidad en general a través del respeto y el diálogo.</p> <p>-Integración del personal con los participantes en las diversas actividades (solidaridad).</p>	<p>Vida.</p> <p>-Falta de estímulo y motivación de los Padres o Representantes hacia el personal que labora en el TEL y hacia los Participantes.</p>
<p>DEBILIDADES</p>	<p>OPORTUNIDADES</p>
<p>- Poca tolerancia y aceptación en las relaciones interpersonales del personal de la Institución.</p> <p>-Poca comprensión de las diferencias personales entre el personal que labora en el TEL.</p> <p>-Infraestructura no adecuada para las particularidades y características de los participantes (falta de rampas, espacios recreativos, etc).</p> <p>- Incumplimiento con cierta frecuencia de las Normas de Convivencia entre los Padres, participantes, personal y Comunidad.</p> <p>-Barreras Comunicacionales que en oportunidades se presentan en el TEL (Intolerancia; contradicciones; falta de confianza, de fe, constancia).</p>	<p>- Charlas por parte de organismos y de Padres profesionales de crecimiento personal, conocimiento de los DDHH, etc.</p> <p>-El reconocimiento de los participantes por parte de los entes gubernamentales y no gubernamentales, de actividades especiales ofrecidas como el Discotecazo en el Municipio Baruta, reconocimiento estudiantil, fórum, etc.).</p> <p>- Las Leyes que amparan a las personas con discapacidad y protegen sus derechos.</p> <p>- Las empresas que brindan la oportunidad de inclusión laboral a los participantes.</p> <p>-Las diferentes actividades que ofrecen la Zona Educativa, el Distrito escolar y las Instituciones en la mayor integración, intercambio deportivo, recreativo y social con la población regular escolar y con la población de niños, jóvenes y adulto con discapacidad.</p>

Seguimiento y Control del P.E.I.C.

Espacio: _____

Fecha en la que se realizó la Acción: _____

Equipo Líder: _____

Fortaleza del Trabajo realizado: _____

Debilidad del Trabajo realizado:

Impacto (A qué y a quién): _____

Recomendaciones: _____

PROYECTO DE APRENDIZAJE

Período Escolar Año: _____

Nombre del P.A.	Fecha de Ejecución	Estación y Turno	Espacio en la que le dio respuesta

Propuesta Integrada al P.E.I.C

Propuesta:

Propósito:

Fecha en que se integra: _____

Objetivo Específico	Acciones	Equipo Líder	Cronograma	Seguimiento y Control

**Proyectos Existentes Y/o Actividades Establecidas en la
Institución a desarrollar durante el Año
Escolar:_____**

Actividad	Equipo Líder	Cronograma