



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

**EL PROCESO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DESARROLLADO
POR EL CONSEJO NACIONAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD
(CONAPDIS)**

Estudio de Caso

Tutora:

Soc. Aimara Escobar

Autoras:

Cordero, Adriana C.I. V-18.708.423

Morillo, Francis C.I.V-18.938.740

Ciudad Universitaria de Caracas, enero 2015



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



**EL PROCESO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DESARROLLADO
POR EL CONSEJO NACIONAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD
(CONAPDIS)**

Estudio de Caso

Trabajo Especial de Grado presentado ante la Universidad Central de Venezuela para optar al
Título de Licenciadas en Educación, Mención Desarrollo de los Recursos Humanos

Ciudad Universitaria de Caracas, enero 2015



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Educación
Coordinación Académica



VEREDICTO

Quiénes suscriben, miembros del jurado designado por el Consejo de la Escuela de Educación en su sesión 1544 de fecha 13-10-2014 para evaluar el Trabajo de Licenciatura presentado por ADRIANA CORDERO, C.I. 18.708.423; FRANCIS MORILLO, C.I. 18.938.740 bajo el Título: EL PROCESO DE FORMACION Y CAPACITACION DESARROLLADO POR EL CONSEJO NACIONAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CONAPDI) ESTUDIO DE CASO, para optar el Título de LICENCIADO EN EDUCACIÓN, mención RRHH, dejan constancia de lo siguiente:

1. Hoy 14 de febrero 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 calidad y claridad de la defensa oral
- destacando su aporte teórico para el campo educativo más que el de desarrollo de temas nuevos.
- destacada pertinencia de la contención.

[Firma]
Prof. Alejandro Gómez

[Firma]
Prof. Mariana Ferrín

[Firma]
Prof. Adriana Escher



APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Profesora Aimara Escobar, de la Universidad Central de Venezuela adscrita a la escuela de Educación, en mi carácter de tutora del Trabajo de Grado titulado El Proceso de Formación y Capacitación Desarrollado por el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (Conapdis) Estudio de Caso, realizado por las ciudadanas Cordero, Adriana C.I. V-18.708.423 y Mocillo, Francis C.I.V-18.938.740, 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 la Ciudad Universitaria de Caracas, a los veintiséis (26) días del mes de enero del 2015.



Soc. Aimara Escobar

C.I. 4.885.389

El Proceso de Formación y Capacitación Desarrollado por el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (Conapdis): Estudio de Caso

Tutora:

Soc. Aimara Escobar

Elaborado por:

Cordero, Adriana C.I. V-18.708.423

Morillo, Francis C.I.V-18.938.740

RESUMEN

En Venezuela el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (Conapdis), realiza un proceso de formación y capacitación en las organizaciones, comunidades e instituciones educativas sobre el problema de la discapacidad. Su fin es hacer cumplir la normativa y los acuerdos internacionales en esa materia. Sin embargo, es importante analizar si el mismo cumple con las tareas de planificación, formulación y ejecución a partir de unos fundamentos teóricos y metodológicos que las orientan. El objetivo de esta investigación es Analizar el proceso de formación que aplica el Conapdis en organizaciones, comunidades e instituciones educativas como estrategia para la sensibilización de la población y la promoción de una cultura de inclusión. Para lograr este objetivo se planteó describir el proceso de capacitación y formación realizado por la institución; establecer criterios de análisis y relacionarles con el proceso de la institución. Es un estudio de campo a través de la observación del evento de formación ejecutado por el Conapdis y por entrevistas realizadas a los facilitadores del taller. Es una investigación de tipo y nivel descriptivo porque describe el proceso de formación y capacitación de Conapdis, describe categorías de análisis para lograr el objetivo. Como bases teóricas se tomaron fundamentalmente los planteamientos de Pineda (2003) en cuanto a la formación y a Crespo (2012) en relación a la sensibilización. Entre los resultados obtenidos se encuentra que el proceso de formación realizado por Conapdis no se ajusta a lo establecido en los aspectos teóricos; por lo que se recomienda el diseño del proceso de formación basado en planteamientos teóricos-conceptuales y en atención a los distintos ámbitos donde se han ejecutado, considerando las características de los participantes.

Palabras Claves: Capacitación, Formación, Proceso de Formación, Discapacidad.

Summary

In Venezuela The National Board for people with disabilities, CONAPDIS, offers a process of instruction about the problem of disability in different organisations, communities and academic institutions. The main purpose of this board is to ensure that all the regulations and international agreements are achieved. However, it's important to analyze if CONAPDIS follows the complies of planification, formulation and implementation from theoretical and methological foundations. The objective of this research is to analyse the process of instruction that Conapdis applies in the organisations, communities and academic instituions as a strategy of increasing awareness in the population and promoting cultural inclusion, to achieve this objeotive they consider to described the process of instruction fulfilled for the institution, establishing standards and connecting with the institution. It's a field study through observation of the process of instruction and for interviews to facilitators of the process, the research is descriptive because it describes the process of instruction of CONAPDIS, describing the category of analysis for the objective. As theorical basis were taken the proposal of Pineda (2003) in especially the instruction and Crespo (2012) connecting to increasing awareness. As a result we can realise that the process of instruction done by CONAPDIS it's no following the aspects of the theorical basis and for that we recommend the process of instruction base on a proposal of contextual theories and looking forward to the different fields where they consider the characteristics of the participants.

Keywords: Instruction, Process of Instruction, Disabilities

DEDICATORIA

Durante estos años de estudio, he aprendido que el respeto al prójimo es de especial importancia para poder ser docente, y ser docente lleva consigo ayudar y prestar conocimientos reales, además de promover la reflexión; por ello dedico esta investigación y esta meta próxima a cumplir a la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, a sus investigadores, a sus profesores, a sus luchadores, sin todas las experiencias allí vividas llegar hasta este punto no hubiese sido posible.

Ciertamente es un logro profesional, pero también es un logro personal pues poder realizar una investigación enlazando la importancia de la formación con una realidad latente como lo es la discapacidad, ha sido una gran satisfacción, con ella aprendí que es necesario formar y capacitar a los colaboradores en esta materia, así seremos mejores ciudadanos, profesionales y seres humanos. Y el Conapdis con esa intención ha arado el principio del camino, a ustedes dedico esta investigación aspirando que sea de ayuda y motivación, para siempre superarse como institución y como seres valiosos que son.

Finalmente a la Casa que vence la Sombra la máxima UCV, a los profesores por brindarme sus conocimientos durante los años de estudio, por enseñarme a amar y a creer en nuestra universidad.

Adriana Cordero

DEDICATORIA

A mi madre Iris Rodríguez

A mi hermana Ailyn Morillo

A mis tíos y primos

A mi amore Víctor Spencer

A la casa que vence la sombra

A quienes presentan una discapacidad

Francis Morillo

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por siempre darme fuerzas para seguir adelante, y confiar que la gran meta propuesta está a punto de ser una hermosa realidad.

A mis padres, Yolanda Pernía, Carlos Cordero y a su esposa Noralba Camargo, quienes siempre me han apoyado incondicionalmente y a quienes debo este triunfo profesional.

A mis hermanos, Karina Cordero y Carlos Cordero, por apoyarme y darme ánimos de superación en todo momento.

A mi esposo Stanley De Abreu, su familia, mi hija Camila De Abreu sin su colaboración y apoyo hubiese sido difícil llegar hasta este punto, a un paso de lograr estar bajo las Nubes de Calder.

A Aimara Escobar, la mejor tutora por su apoyo y colaboración en todo momento; por guiarnos en todo este recorrido, este logro es de las tres porque siempre fuimos un gran equipo.

A los funcionarios del Conapdis, quienes nos prestaron la colaboración para poder llevar a cabo nuestra investigación, con la cual pretendemos ser de ayuda para su loable labor.

A mis amigos Henry Zamurio, Fabiana Senior, Viceidy Guerra y Emily Molina, juntos vivimos momentos inolvidables siempre unidos por esta meta que estamos próximos a cumplir.

A Francis Morillo, mi compañera y amiga, sin tu camaradería esta investigación no emanaría doble satisfacción, gracias por tu paciencia, conocimientos y perseverancia, eres un gran ser humano y mereces mi admiración.

Adriana Cordero

AGRADECIMIENTOS

A mi madre; no existen palabras para agradecer tanto, por siempre estar presente, por tu confianza puesta en mí, por ser mi ejemplo a seguir y mi motivo para lograr este sueño.

A mi tío Cesar Ricardo por creer en mí, por su constancia, dedicación y amor.

A mis tíos y primos por estar siempre presentes por su amor de familia.

A mi amore Víctor Spencer; por acompañarme en mis trasnochos, por soportar mi laptop, libros, guías y cuadernos en nuestros viajes, por tus palabras siempre acertadas que me dan calma en los momentos de desespero por tu comprensión, apoyo incondicional y cariño.

A la casa que vence las sombras; mi amada UCV y a mi querida Escuela de Educación por la oportunidad, por la calidad y por el crecimiento profesional y personal; existen dos momentos de mi vida y es antes y después de la UUUCV.

A los profesores de la Escuela de Educación; por su excelencia, dedicación y apoyo incondicional quienes son ejemplo de profesionalismo y competitividad.

A la Profesora Aimara Escobar quien merece nuestra admiración por ser un ejemplo a seguir, gracias por la confianza, dedicación y por asumir este reto con nosotras.

A mi amiga, Adriana Cordero; por compartir esta experiencia de vida junto a mí, por la constancia, paciencia y entendimiento por que fuiste mi apoyo incondicional en todo momento, por las palabras oportunas y los incontables “torontos” para subir mis ánimos.

A mis compañeros de estudio y amigos; Fedora, Anthony, Adriana G, Yosemin, Minerba, Henry, Viceidy, Fabiana y Emily por el compañerismo y la unión, por los innumerables momentos compartidos, por el apoyo incondicional, ustedes dejaron una huella en mi vida son inolvidables los quiero.

A los funcionarios del Conapdis; quienes nos prestaron su valiosa colaboración para poder llevar a cabo nuestra investigación, con la cual pretendemos ser de ayuda para su loable labor.

A Yulimar Guaregua por su apoyo incondicional y sincero; mil gracias.

A ustedes, a todos...

Gracias

Francis Morillo

ÍNDICE

Dedicatoria	I-II
Agradecimientos	III-IV
Lista de Cuadros	VII
Introducción	1-4
Capítulo I – El Problema	
1.1. Planteamiento del Problema.....	5-11
1.2. Formulación del Problema.....	12
1.3. Objetivos de la Investigación.....	13
1.3.1. Objetivo General.....	13
1.3.2. Objetivos Específicos.....	13
1.4. Justificación de la Investigación.....	14-16
Capítulo II – Marco Teórico-Referencial	
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	17-21
2.2. Bases Teóricas.....	21-69
2.3. Marco Institucional Referencial.....	69-72
2.4. Bases Legales de la Investigación.....	73-79
Capítulo III – Marco Metodológico	
3.1. Diseño de la Investigación.....	80-81
3.2. Tipo y Nivel de la Investigación.....	81-82
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	83-87
3.4. Técnica de Procedimientos de Análisis de Datos.....	87
3.5. Categorías de Análisis.....	88-93

Capítulo IV – Presentación y Análisis de los Resultados

4.1. Presentación y Análisis de los Resultados	94-116
--	--------

Capítulo V – La Propuesta	117-142
--	---------

Conclusiones	143-145
---------------------------	---------

Referencias Bibliográficas	146-150
---	---------

Anexos

Anexo 1: Instrumento de Recolección de Datos (Guión de la Entrevista).....	152-153
--	---------

Anexo 2: Instrumento de Recolección de Datos (Lista de Cotejo).....	154-156
---	---------

Anexo 3: Entrevistas.....	157-175
---------------------------	---------

Anexo 4: Lista de Cotejo aplicada en la Organización por la autora: Cordero, Adriana.....	176-178
---	---------

Anexo 5: Lista de Cotejo aplicada en la Organización por la autora: Morillo, Francis.....	179-181
---	---------

Anexo 6: Lista de Cotejo aplicada en la Comunidad por la autora: Cordero, Adriana.....	182-184
--	---------

Anexo 7: Lista de Cotejo aplicada en la Comunidad por la autora: Morillo, Francis.....	185-187
--	---------

Anexo 8: Lista de Cotejo aplicada en la Institución Educativa por la autora: Cordero, Adriana.....	188-190
--	---------

Anexo 9: Lista de Cotejo aplicada en la Institución Educativa por la autora: Morillo, Francis.....	191-193
--	---------

Anexo 10: Folleto 1.....	194-195
--------------------------	---------

Anexo 11: Folleto 2.....	196
--------------------------	-----

Anexo 12: Folleto 3.....	197-198
--------------------------	---------

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1. Consideraciones erradas y correctas relacionadas a la Discapacidad.....	31
Cuadro 2. Tipos de Discapacidad.....	35
Cuadro 3. Consideraciones de acuerdo al tipo de Discapacidad.....	37-38
Cuadro 4. Definición de las categorías de análisis.....	92
Cuadro 5. Categoría: Detección de Necesidades de Formación.....	103
Cuadro 6. Categoría: Categoría: Objetivos de la Formación.....	104
Cuadro 7. Categoría: Categoría: Contenidos de la Formación.....	106
Cuadro 8. Categoría: Categoría: Metodología de la Formación.....	108
Cuadro 9. Categoría: Operativización de la Formación.....	110
Cuadro 10. Categoría: Evaluación de la Formación.....	113

INTRODUCCIÓN

En el mundo existe gran desconocimiento respecto a las personas con discapacidad y sus potencialidades, lo que ha provocado conductas erradas, entre muchas otras razones, por la falta de formación y capacitación respecto de esta realidad; la formación es un elemento importante para la población en general, que permite canalizarla hacia una cultura donde sean capaces de reflexionar, dar soluciones y proponer mejoras a esta situación. La formación viene dada por una necesidad, la cual es importante definir con exactitud para poder emprender el proceso correspondiente, desde los objetivos hasta el seguimiento en el tiempo luego de culminado el mismo.

Este proyecto de investigación se enfoca en analizar el proceso de formación y capacitación para el trato adecuado a las personas con discapacidad llevado a cabo en el Conapdis, por lo tanto, se presentan los aspectos necesarios a tomar en cuenta para llevarlo a cabo. Se considera que mediante la implementación de fases teóricas sustentadas por autores, se puede lograr alcanzar resultados más evidentes y favorables para el cumplimiento de los objetivos planteados.

Según cifras de la Organización de las Naciones Unidas (2010), “En el mundo hay más de quinientos millones de personas con discapacidad”, debido a que este número está aumentando el mismo se ha convertido en un tema de preocupación y es por esto que han surgido políticas públicas, leyes, reglamentos y acuerdos internacionales en materia de discapacidad en pro de concienciar a la población mundial en cuanto a la importancia de conocer a cerca del trato que se le debe de dar a las personas con discapacidad, ya que esto dejara de ser un problema cuando deje de tener importancia solo para quienes se ven afectados por esta situación. Es de suma importancia formarse en materia de discapacidad debido a que teniendo conocimientos referentes a dicho tema, se puede prevenir alguna de ellas como lo son

de tipo motriz, y al conocer cuál es el trato adecuado que se le debe de dar a una persona con discapacidad se crearía una cultura de inclusión.

La metodología utilizada para llevar a cabo el proyecto, se basó en una investigación de campo en dos fases, la primera en la observación directa del proceso de formación y capacitación desarrollado por el Conapdis, apoyado en una lista de cotejo y la segunda, en una entrevista apoyada en un guion de entrevista, realizada a cuatro facilitadores, a fin de describir a partir de la práctica que llevan a cabo, cómo se lleva a cabo este proceso. Respecto a la recolección de los datos, es preciso mencionar que este proceso no resultó sencillo, puesto que hubo cierta resistencia a permitir que se entrevistara a todo el grupo de facilitadores. Esta situación se evidenció cuando se establecieron los acuerdos para aplicar la técnica, expresaron toda clase de excusas por las cuales no se podían realizar las entrevistas como por ejemplo, reposo médico, vacaciones y cumplimiento de actividades fuera de la institución, entre otras; motivo por el cual sólo se aplicó a cuatro de los facilitadores de siete que dictan el taller estaba previsto que colaborarían con la investigación. No obstante, se consideró que número de entrevistados era suficiente para obtener los datos requeridos, que permitieron realizar el análisis de los mismos. Esta situación a pesar de haber resultado inesperada para las investigadoras, significó un mayor compromiso y requirió incrementar la capacidad de observación al momento de presenciar la ejecución del taller y de análisis e interpretación, dada la cantidad de datos requeridos y obtenidos.

A continuación, se consideran algunos elementos teóricos que dan sustento a cada uno de los procesos investigativos, así como también la estrategia que se desarrolla para elaborar las propuestas de mejoras al proceso de formación que aplica el Conapdis en las organizaciones, comunidades e instituciones educativas.

El trabajo está estructurado en cinco capítulos, a saber, el Capítulo I: denominado El Problema, describe la situación real respecto al proceso de formación y capacitación que lleva a cabo el Conapdis, tomando en cuenta los aspectos que deben ser tomados en consideración al momento de pretender emprender un proceso de formación. Adicionalmente se presentan los objetivos planteados para llevar a cabo esta investigación, y se expone la importancia del desarrollo de la presente propuesta.

El Capítulo II Marco Teórico, en el cual se abordan las bases teóricas relacionadas con temas de la investigación que permiten sustentar el trabajo. Entre ellas se encuentra la concepción de formación que es asumida, a partir de los planteamientos de Pilar Pineda (2003), los conceptos de educación, capacitación, formación y estrategias de enseñanza-aprendizaje; se presentan algunos modelos del proceso de formación propuestos por varios autores, entre ellos el de Aguilar, Martínez, Fandiño y Fajardo (2007); el de Grados (2001) y el de Pineda (2003), el cual fue tomado para servir de guía durante el desarrollo de esta investigación. Se presentan además los antecedentes de la presente investigación, en la figura de estudios previos que sirvieron de base al presente estudio; el marco institucional y los basamentos legales.

El Capítulo III o Marco Metodológico, describe el diseño de la investigación, el cual fue de campo dado que los datos se obtuvieron a través de entrevistas y a través de la observación, en el momento en que los facilitadores del Conapdis ejecutaron el taller. Los instrumentos de recolección de datos, usándose una lista de cotejo para la observación, mientras que las entrevistas fueron grabadas empleándose un dispositivo de audio y luego fueron transcritas para su respectivo análisis.

En el Capítulo IV, denominado Presentación y Análisis de los Resultados, contiene los productos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos; éstos se presentan en cuadros, en los cuales se colocó la transcripción de aquellos elementos de las entrevistas, más pertinentes para los objetivos de la investigación y como técnica de análisis de datos, se construyeron unas categorías de análisis a partir de los planteamientos de Pilar Pineda (ob. cit.) sobre el proceso de formación; con ellas se realizó el análisis respectivo del proceso de capacitación y formación realizado por el Conapdis.

Con el Capítulo V, se encuentra La Propuesta; contiene la formulación de algunos aspectos de orden pedagógico, que conforman las ideas de las investigadoras para llevar a cabo un proceso de formación con unos propósitos determinados, a fin de contribuir en el mejoramiento del proceso de formación que aplica el Conapdis en las organizaciones, comunidades e instituciones educativas. Por último, se presentan las conclusiones que se consideraron pertinentes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento y Formulación del Problema

Según cifras de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2010), “En el mundo hay más de quinientos millones de personas con discapacidad, lo que equivale a un diez por ciento de la población mundial”, debido a que su prevalencia está aumentando en unos años será un motivo de mayor preocupación. Desde hace más de diez años, han surgido políticas públicas universales y programas que permiten mejorar la vida de las personas con discapacidad; estas personas demandan de la sociedad en general igualdad de derechos en el ámbito laboral, educativo y hasta en el trato y respeto como cualquier ciudadano o ciudadana, de manera que no sean menospreciadas sus facultades para gozar de una vida digna, como el resto de los ciudadanos. Al respecto Vásquez (2011), señala que:

En Latinoamérica las personas que presentan algún tipo de discapacidad, sin distinción de clase social, cultura, género, edad y condición económica demandan a la sociedad el derecho a una vida en igualdad de condiciones. (...) Esto se traduciría en el acceso equitativo a los servicios de salud, educativos, ocupacionales y recreativos, así como en el ejercicio de sus derechos, civiles y de otro tipo, para tener una vida digna y de buena calidad, además de participar plenamente en la sociedad y contribuir al desarrollo socioeconómico de su comunidad. (p. 10)

En Venezuela existe un organismo denominado Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (Conapdis), es un instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, que ejerce funciones de ejecución de los lineamientos, políticas públicas, planes y estrategias diseñados con la finalidad de coadyuvar en la atención integral de las personas con discapacidad y en la promoción de cambios culturales en relación con la discapacidad en el país.

El Conapdis tiene entre sus funciones promover proyectos y estrategias que se orientan hacia la inclusión y la participación de las personas con discapacidad dentro de los espacios: social, cultural, educativo, jurídico y laboral. Igualmente tiene como tarea informar y difundir una cultura hacia la integración y normalización de las personas con discapacidad en la colectividad. Esta tarea permite la materialización de la misión del organismo en cuanto a la “promoción de cambios culturales en relación con la discapacidad” (Conapdis, 2012); en ese sentido, el organismo realiza eventos de formación para lograr este cometido.

Ahora bien, cualquier evento cuyo propósito sea cubrir necesidades de formación implica llevar a cabo tareas de planificación, formulación, ejecución y evaluación a partir de unos fundamentos teóricos y metodológicos que las orienten. Pues este es el elemento central de este trabajo de investigación; conocer y estudiar cómo son llevados a cabo los procesos de capacitación y formación del Conapdis.

Como una estrategia para cumplir el propósito de promover una cultura hacia las personas con discapacidad, el Conapdis ejecuta desde hace aproximadamente siete años, un evento de formación denominado “Taller de Sensibilización para la inclusión de personas con discapacidad”. Con este taller la institución busca, según información aportada durante entrevistas informales por algunos de sus funcionarios que fungen como facilitadores, concienciar a la población en general, a través de organizaciones de diferente naturaleza; instituciones educativas y comunidades, sobre la inclusión de personas en situación de discapacidad. Su propósito es mantener informada a la población sobre las condiciones que pueden conducir a la discapacidad; busca transformar actitudes y percepciones sobre las personas en esta situación, de manera que se logre entender con sensibilidad y de manera realista que “la discapacidad no es una tragedia, es un inconveniente”¹. Finalmente, busca lograr

¹ Dicho por una mujer con discapacidad y presidenta de una organización. Tomado de: *Las Naciones Unidas y las personas con discapacidad - Los primeros cincuenta años* Disponible en: <http://www.un.org/spanish/esa/social/disabled/dis50y01.htm>

la no discriminación, la igualdad de trato, de oportunidades, la justicia y la equidad para las personas con discapacidad.

No obstante, en el proceso inicial de búsqueda de información para esta investigación, el cual se realizó de manera informal indagando en la necesidad del evento de formación, sus características y aspectos resaltantes desde el punto de vista de algunos de los funcionarios que fungen como facilitadores en el Conapdis, se detectó, a raíz de sus respuestas, que el taller presenta serios problemas en su diseño pues dan mayor importancia a los contenidos que consideran necesarios dar a conocer, dejando de lado aspectos teóricos de relevancia; además de la forma como es ejecutado puesto que, igualmente según datos aportados por estos, la puesta en práctica la han ido desarrollando según la experiencia que han adquirido a lo largo del tiempo, sin recibir algún tipo de preparación formal en relación a procesos de formación.

Para el Conapdis, de igual forma según información dada por algunos de sus facilitadores, las necesidades de formación vienen dadas fundamentalmente por un mandato legal (lo cual será abordado más adelante), el cual es común a los diferentes contextos a los cuales están dirigidos los eventos de formación; no obstante, la planificación y especialmente la ejecución debe considerar la audiencia a la cual está dirigida, lo cual es planteado por Pineda (2003) y Blake (2001) detallado más abajo, cuestión que no se evidencia en la información recabada hasta este momento sobre el taller que ejecuta la institución.

Actualmente, según información dada por algunos facilitadores, el taller del Conapdis está diseñado de manera empírica (tomando en cuenta la experiencia lograda con el paso del tiempo), y sólo aborda tres aspectos en su contenido: el marco legal, tipos de discapacidad y el trato adecuado según el tipo de discapacidad.

Sensibilizar a la población sobre la discapacidad va más allá del trabajo con sus aspectos legales y conceptuales; Pineda (2003) afirma que:

Independientemente del tipo de contenidos de que se trate, el proceso de selección y de elaboración de los mismos en un programa de formación (...) ha de atender los siguientes criterios:

- A los objetivos fijados.
- A las características del colectivo destinatario.
- Al tiempo disponible.
- Y a la situación y al entorno laboral. (p. 42)

El planteamiento de esta autora hace suponer que los contenidos, deben formularse dentro del contexto hacia dónde está dirigida la formación y que mediante su abordaje, puedan lograrse sus propósitos. Por su parte Blake (2001), parafraseando al autor indica: que los contenidos deben plantearse de tal manera que faciliten a la audiencia comprender de manera general el curso y que los participantes se sientan atraídos e intrigados por él. Señala además, que el estilo en la formulación de los contenidos puede generar acercamiento o alejamiento de los participantes. Este es un aspecto interesante de estudiar en la formación planteada por el Conapdis, de manera de conocer la reacción que produce el taller, en quienes participan en él.

En relación con su ejecución, los facilitadores que aplican este taller, lo realizan sin más capacitación a la que han tenido sobre la base de sus propias experiencias, esta información fue dada por algunos de ellos, indicando que ninguno posee formación docente, pues cuentan con educación formal en el área de trabajo social, administración, publicidad y comunicación social (esto referido a la preparación profesional de los facilitadores del taller). En conversaciones (de carácter informal) con ellos, señalan que cuando ejecutan el taller, intentan realizar algunas adaptaciones dependiendo del tipo de participantes y de la atención que demuestren durante el desarrollo de este; sin embargo, no logran sus propósitos por cuanto carecen de las

herramientas necesarias para hacer los ajustes requeridos. Pineda (2003) señala al respecto que:

La formación ha de adaptarse a las características del colectivo al que dirige sus acciones. Cada grupo de personas presenta unos rasgos específicos que lo diferencian del resto de grupos. La formación no se puede aplicar de forma homogénea a cualquier colectivo, sino que ha de considerar los rasgos que caracterizan a cada grupo y adecuarse a ellos. (p. 39)

De acuerdo con lo que señala la autora, la formación debe atender a las características de los diferentes grupos a los cuales está dirigida, pues ese debería ser el caso de la ejecución del taller referido en este trabajo, pues se aplica en tres contextos diferentes, a saber: las organizaciones de tipo empresarial; las instituciones educativas, conformadas por escuelas, liceos y hasta instituciones de educación superior y, finalmente comunidades. La formación orientada hacia estos tres ámbitos busca abarcar el mayor número de personas de la población en general.

En relación con las estrategias empleadas en la ejecución del taller, se ha obtenido información, por parte de los facilitadores, que recurren solo al recurso de diapositivas para dictarlo. Este aspecto es considerado por las investigadoras como un importante problema en la ejecución de dicho evento a resolver, pues si con este taller se busca la sensibilización de las personas, son necesarias estrategias educativas pertinentes y adecuadas a cada tipo de audiencia, que permitan la fijación del conocimiento y generar las actitudes esperadas. En ese sentido, hay que recordar que los tipos de audiencia de este taller van desde niños, niñas y adolescentes de las escuelas y liceos, obreros o profesionales de las distintas organizaciones y público en general como amas de casa, jóvenes y adultos con distintos intereses, ancianos, personas de otros países que viven en nuestras comunidades. Es decir, que la audiencia a la cual está dirigido este taller es heterogénea, por tanto las estrategias didácticas deben adaptarse a cada grupo y para cada contexto.

La manera como se lleva a cabo este taller hace suponer que el proceso de formación desarrollado por el Conapdis, no se basa en aspectos teóricos y metodológicos que le orienten, como lo pueden ser modelos de procesos de formación, sino que es realizado sobre la base de la experiencia que tengan los facilitadores, que se encargan de lo que ellos consideran un evento de formación. En ese sentido, lo que se intenta con la presente investigación, es conocer en profundidad las fases del proceso de formación que se lleva a cabo por parte de la institución para formar a las personas en organizaciones empresariales, comunidades e instituciones educativas, y con este conocimiento buscar alternativas de mejora desde la perspectiva educativa orientada hacia la formación de las personas en contextos diferentes, con fin de lograr la sensibilización hacia la discapacidad.

Considerando esta situación si el Conapdis realmente quiere impactar a la población y lograr el propósito de generar una cultura hacia la discapacidad, requiere del diseño de eventos de formación que se ajusten a fundamentos pedagógicos y señalen las herramientas para llevar a cabo el proceso, esto significa atender los objetivos que se plantean en cualquier proceso de formación, que son precisamente, influir en el estado afectivo y la manera en la que los participantes seleccionan, organizan, integran y construyen un nuevo conocimiento.

Por tratarse de un tema de interés social nacional e internacional y por toda la carga significativa que contiene el propósito que se espera lograr con este evento de formación, resulta un caso de interés de ser estudiado en cuanto a cómo ha sido su planificación, la formulación, ejecución y evaluación para lograr tales propósitos. Asimismo resulta de interés conocer los demás eventos que realiza la institución, de modo de estudiar ampliamente el proceso general de formación con el que cuenta.

De acuerdo con Claver, Gascó y Jopin (citado por Aguilar, 2007) “formar no es adiestrar, la formación busca un cambio de actitudes, da sentido y responsabilidad” (p. 156). Esta definición, ofrece elementos que permiten señalar el camino que busca el Conapdis para promover una cultura que transforme actitudes negativas en actitudes positivas hacia las personas con discapacidad, con una carga axiológica, tal como lo indican los autores citados al expresar que la formación “da sentido y responsabilidad”; que es en definitiva lo que pretende la institución en la búsqueda de sensibilizar a la sociedad.

Como aspecto importante y necesario debe considerarse la comprobación de que el proceso de formación ha cumplido con los objetivos propuestos; esto es lo que realmente fortalecerá cada evento de formación aplicado y servirá como prueba para saber si debe fortalecerse o modificarse algún aspecto.

Si bien es cierto, teóricamente el proceso de formación sigue unos pasos específicos que no necesariamente se siguen en la práctica de las organizaciones, por ello y dada la importancia y repercusión de la formación que ofrece Conapdis para la promoción y desarrollo de una cultura de inclusión y normalización de las personas en situación de discapacidad, este estudio pretende abordar el proceso de formación de esta institución en todos los pasos que siguen y establecer su correspondencia con modelos teóricos que permitan conocer la práctica concreta de la formación en una institución. La idea es conocer desde el establecimiento de las necesidades de formación, la formulación de planes; de los eventos de formación y su ejecución (que tiene que ver con las estrategias de formación empleadas) y, finalmente, la evaluación que aplica el Conapdis de tales eventos.

1.2. Formulación del Problema

A partir de lo propuesto anteriormente, esta investigación tiene como propósito dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los elementos que conforman el proceso de formación que aplica el Conapdis en las organizaciones, comunidades e instituciones educativas, como estrategia para sensibilizar a la población hacia la discapacidad y promover una cultura de inclusión?

Las preguntas derivadas de la formulación del problema son:

1. ¿Cómo son los eventos de formación realizados por el Conapdis en organizaciones, comunidades e instituciones educativas para la sensibilización e inclusión de personas con discapacidad?
2. ¿Cuáles son las categorías de análisis que emergen de los modelos teóricos que marcan las pautas para la formación en las organizaciones, comunidades e instituciones educativas.
3. ¿En qué medida se relaciona el proceso de formación que aplica el Conapdis con las categorías de análisis obtenidas de modelos teóricos?
4. ¿Cuáles serán las características de una propuesta de formación que permita al Conapdis mejorar su proceso de formación en las organizaciones, comunidades e instituciones educativas que contribuyan al logro de los objetivos de la institución?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Analizar el proceso de formación que aplica el Conapdis en organizaciones, comunidades e instituciones educativas como estrategia para sensibilizar a la población y promover una cultura de inclusión.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Describir los eventos de formación para la sensibilización e inclusión de personas con discapacidad que dicta el Conapdis a organizaciones, comunidades e instituciones educativas.
2. Establecer las categorías de análisis a partir de modelos teóricos que marcan las pautas para la formación en las organizaciones, comunidades e instituciones educativas.
3. Examinar el proceso de formación que aplica el Conapdis a partir de las categorías de análisis obtenidas de modelos teóricos.
4. Formular propuestas de mejoras al proceso de formación que aplica el Conapdis en las organizaciones, comunidades e instituciones educativas que contribuyan al logro de los objetivos de la institución.

1.4. Justificación de la Investigación

Dentro de toda investigación, se debe determinar si realmente se obtendrán resultados relevantes, por lo que Ávila (2006), plantea que “Todo proyecto de investigación debe manejar la utilidad del estudio para establecer su relevancia” (p. 24). De acuerdo a lo anterior, esta investigación tiene relevancia social y educativa pues se aportarán conocimientos que se extienden y mejoran en el tiempo, acompañados de la experiencia que se tenga con las personas con discapacidad.

La discapacidad ha sido una realidad evidente que la sociedad ha reconocido dentro de sus ámbitos cotidianos (las organizaciones, las comunidades y las instituciones educativas), esto debido a que desde hace poco más de una década, en el mundo, grandes organizaciones han venido trabajando en pro de la inclusión y aceptación de las personas con discapacidad.

Esta situación genera expectativas, por las que se están tomando acciones para que las personas con discapacidad estén incluidas dentro de los distintos ámbitos sociales. En Venezuela se están tomando acciones a partir de disposiciones legales establecidas, en la cual se dispone que no debe existir discriminación hacia las personas con discapacidad; sin embargo, desde el punto de vista educativo es necesario formar a la población para la inclusión de personas con discapacidad.

De modo que esta investigación responde a dos objetivos principales, inicialmente a la inquietud de las investigadoras por los cambios que se han presentado en el mundo respecto a las personas con discapacidad, ya que desde hace unos años es común ver a estas personas desarrollarse en ciertos ámbitos cotidianos como en el deporte, las artes y en diversas organizaciones, ejerciendo cargos y funciones de importancia; lo cual significa que en cierto sentido y dejando de lado el marco legal, se está tomando conciencia para la inclusión de las personas con discapacidad. Aunque este hecho está sucediendo, no toda la población está formada

para asimilar y acostumbrarse a estos cambios; en este sentido es necesario diseñar y ejecutar planes de formación que tengan un mayor alcance en la sociedad.

Metas Personales

Dentro de todos los cambios evidentes que se están dando en la actualidad, como profesionales no se debe olvidar que ante todo se es ciudadano, y al estar consientes de los asuntos que pueden ser determinantes en la sociedad, es necesario aportar conocimientos de gran relevancia, que representen soluciones a las situaciones problemáticas existentes. Por esta razón, al conocer los deberes que como ciudadanos se debemos cumplir, se pretende con esta investigación evidenciar que no es suficiente aprobar leyes que amparen a las personas con discapacidad, ni adecuar los espacios físicos, más allá de eso corresponde tomar en cuenta la necesidad evidente de formar y sensibilizar a la población para el trato adecuado hacia las personas con discapacidad.

Metas Profesionales

La motivación profesional para llevar a cabo esta investigación, radica en la concepción que se tiene sobre la educación, en tanto se concibe que el proceso de enseñanza aprendizaje no solo se ejerce dentro del aula, pues el carácter educativo está inmerso dentro de los procesos de formación que se llevan a cabo en organizaciones de cualquier naturaleza y en comunidades, lo que en se ha convenido en denominar ambientes no tradicionales. Además como futuros profesionales de la educación, debemos considerar importante los procesos de formación como pasos necesarios para transformar realidades, en este caso la realidad que experimentan las personas con discapacidad en la sociedad venezolana.

Los principales beneficiarios de esta investigación sería la propia institución al aprovechar sus resultados como insumos para mejorar u optimizar el proceso de formación desde el inicio (detección de necesidades de formación), hasta el fin

(proceso de evaluación). Los beneficiarios siguientes estarían representados en todos aquellos participantes de los eventos de formación planificados y ejecutados por el Conapdis, en tanto logren aprovechar las bondades de la formación.

De igual forma, y considerando la esencia de la carrera de Educación, dentro de los beneficiarios también se encuentran los demás estudiantes y compañeros que la cursan, este trabajo de investigación podrá servir de referencia y demostrar primeramente la importancia que tiene la formación dentro de las organizaciones, las comunidades y las instituciones educativas, para poder buscar soluciones a problemas reales. Además estudiantes de carreras afines a la educación, le podrán considerar un antecedente para futuras investigaciones, independientemente de la especialidad a la cual pertenezcan, pues la formación es elemento base y fundamental para que una persona o grupo de personas, puedan comprender y ser preparados para afrontar cualquier situación que se le presente, con la finalidad de ser partícipe en la solución de problemas o presentar propuestas en pro de mejoras.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En esta parte del estudio se presentan los aspectos que sirven de soporte a la investigación, como lo son los antecedentes del estudio, los cuales se encuentran en los trabajos que se han realizado con anterioridad asociados al tema central de la investigación; se exponen los aspectos teórico-conceptuales que sirven de fundamento para explicar el problema abordado; el marco institucional que describe el contexto en el cual se desarrolló la investigación y finalmente, los aspectos legales dentro de los cuales se enmarca el estudio.

2.1. Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes de la investigación, están enmarcados dentro de los estudios previos relacionados con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente que guardan relación con el objetivo que se presenta. En ese sentido se han considerado tres investigaciones y los trabajos que se describen a continuación.

De Sousa (2008), realizó una investigación titulada “*Análisis de las Necesidades de Formación al Personal de la Asociación de Profesores y del Instituto de Previsión del Profesorado de la Universidad Central de Venezuela*”, para optar al título de Especialista en Recursos Humanos, otorgado por la Universidad Experimental Simón Rodríguez. Esta investigación consideró como objetivo general: “Analizar las necesidades de formación de los profesores del Instituto de Previsión del Profesorado de la Universidad Central de Venezuela”. El investigador definió el tipo de estudio como proyecto factible y aplicó una encuesta a los supervisores y otra a los empleados para conocer el sistema de formación adoptado por la institución. Entre las conclusiones a las que llegó el autor de este trabajo, las más importantes se

destaca: La importancia de un sistema de formación eficiente radica en que éste permite al personal de la empresa desempeñar sus actividades con el nivel de eficiencia requerido por sus puestos de trabajo, lo cual consecuentemente, contribuye a su autorrealización y al logro de los objetivos organizacionales. Antes de la elaboración y ejecución de un plan de formación, es un requisito fundamental efectuar una detección de necesidades de formación eficaz, de modo que sea posible obtener información precisa e importante sobre quienes deben ser entrenados y en cuáles aspectos o áreas.

El autor evidenció debilidades en la formación del personal de la organización, por ello recomendó: que toda organización debe llevar a cabo un proceso de detección de necesidades de formación a su personal y para ello debe aplicar un instrumento ajustado a las características de la organización, que permita obtener los datos adecuadamente.

La relación de la investigación de De Sousa con la presente, radica en que ambas consideran importante la formación como punto fundamental para que una organización funcione de manera adecuada; no es casualidad que dentro de su estudio, la considere como un aspecto relevante para aportar puntos a favor al momento de verificar el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Ambas investigaciones consideran importantes tanto a la organización como al talento humano que allí labora, pues cuando la organización facilita el camino hacia una formación sistemática y adecuada, tanto ella como su talento humano consolidan las metas, tanto comunes como individuales. No obstante, De Sousa en su trabajo realiza el análisis de una sola etapa del proceso, mientras que en este estudio se abarca a la formación en todas sus fases.

Por lo que se consideró como un aporte para la presente investigación, la estructura del trabajo y el análisis de las necesidades de formación que presentan en este estudio.

Colmenares (2005), realizó una investigación titulada: “*Los procesos de formación y capacitación profesional para el mejor desempeño de los directivos del área de control de Estudios*”, para optar al título de Licenciado en Educación, Mención Recursos Humanos, otorgado por la Universidad Central de Venezuela. Su objetivo general fue “Analizar los procesos de formación y capacitación profesional para el mejor desempeño de los directivos del área de Control de Estudios de la Universidad Nacional Experimental de la Fuerzas Armadas (UNEFA)”.

El estudio se definió como exploratorio-descriptivo y los sujetos de la investigación fueron los empleados del Departamento de Control de Estudios de la Institución.

Es de importancia destacar que esta investigación, plantea que el personal del Departamento de Control de Estudio está preparado en el manejo de actividades básicas de oficina; no obstante, tiene deficiencias en el área gerencial, toma de decisiones, manejo de conflictos, procesos administrativos y gerencia. Señala que deben seguir un plan de capacitación y formación profesional basado en el mejoramiento continuo que permita el desarrollo personal de los empleados y aumento su desempeño laboral.

Esta investigación está relacionada con el tema del presente estudio, en lo que respecta al análisis de la formación, pues en la misma se llevó a cabo el análisis de los procesos de formación y capacitación profesional para el mejor desempeño de los directivos del área de control de estudios de la UNEFA; igualmente ambas investigaciones poseen el mismo nivel profundidad; son descriptivas. Igualmente que el trabajo anterior, de este estudio se toma en consideración, el análisis de las necesidades de formación que realiza su autor.

Pirela (2008), realizó una investigación que lleva por título: “*Formación Gerencial de los Directores de Educación Básica*”; para obtener el título de Doctora en Ciencias Humanas, otorgado por la Universidad del Zulia. Como objetivo general consideró: “Generar lineamientos teóricos metodológicos para la formación gerencial de los directores de educación básica, previo análisis de la realización de cursos y cumplimiento de las funciones gerenciales: proceso administrativo, acción directiva, políticas educativas y aplicación de las tecnologías de la información y comunicación”. La metodología es descriptiva y explicativa y el tipo de diseño, de campo.

El principal aspecto que le vincula con la presente investigación es la importancia y necesidad de la formación y la capacitación para llevar a cabo procesos educativos, además de desarrollar ideas y lineamientos en cuanto a los procesos de formación; aunque este antecedente se dirige claramente hacia una problemática de formación gerencial dentro de las escuelas básicas, se destaca la necesidad de establecer una relación más estrecha entre educación y formación en función del crecimiento y la transformación del personal a quien va dirigida.

Otro de los aspectos que interesa de este estudio son las bases teórico-conceptuales, pues destacan términos como educación y formación; señala la importancia para desempeñar competencias y sus funciones; aunque como se mencionó y es explícito en este trabajo la necesidad de formar a los directores de escuelas básicas, siendo tan representativo y necesario como lo que se realiza en esta investigación, analizar el proceso de formación y capacitación del Conapdis, que busca la sensibilización dentro de organizaciones, comunidades e instituciones educativas.

Una de las conclusiones más importantes a las cuales llegó la autora al finalizar el análisis de los datos, fue la necesidad de la formación y la capacitación de los gerentes educativos, pues verificó que varios de ellos no tenían preparación académica ni estudios en el área educativa.

Entre las recomendaciones destacan la realización de cursos, charlas o seminarios dirigidos a la formación gerencial dentro de las instituciones educativas, en este caso de la escuela básica en la cual se situó la investigación.

Los aportes considerados para esta investigación fueron, la metodología utilizada, el análisis realizado al proceso de formación y capacitación y por último la conclusión referida a la necesidad de formar a quienes intervienen en procesos educativos.

Básicamente los trabajos reseñados orientan el desarrollo de la presente investigación en lo referente a los aspectos teóricos y a la importancia del análisis de los procesos de formación; en especial el aspecto referido al análisis de las necesidades de formación.

2.2. Bases Teóricas

En este apartado se desarrollan los aspectos teóricos que sustentan esta investigación; se plantean como ejes temáticos principales los conceptos de educación, formación, capacitación; proceso de formación y sus etapas; la formación sobre discapacidad; entre otros. Se incluyen estos términos, porque es importante esclarecer el contenido de cada uno, dado que en el ámbito organizacional se emplean de manera indiferenciada, al referirse a los conceptos de educación, formación y desarrollo tal como lo afirma Pineda, (2002).

Concepción de la formación

Dado que el eje central de esta investigación es el proceso de formación en las organizaciones y a pesar que el caso de estudio lo constituye una institución que aborda el proceso de capacitación y formación en distintos espacios y contextos (como organizaciones empresariales, instituciones educativas y comunidades); es necesario aclarar la concepción que se asume sobre este proceso. Es así que en el presente trabajo se asume el concepto de la formación desde el punto de la autora Pilar Pineda, (2002). Esta autora en su libro *Pedagogía Laboral* señala que los problemas que el mundo del trabajo le plantea a la educación, deben ser solucionados con normas y prescripciones pedagógicas. No obstante, cabe incluir entonces, los problemas educativos que surgen en espacios no tradicionales como las comunidades. E igualmente funciona para aquellos problemas sobre formación, que surgen en instituciones educativas no contemplados en los diseños curriculares o se abordan como temas extracurriculares. De esta manera, se concibe el proceso de formación como:

...una secuencia ordenada de actividades o tareas, por medio de las cuales se trata de satisfacer una necesidad de tipo educativo, surgidas y diagnosticadas en el ámbito del comportamiento de los sujetos y de sus ámbitos profesionales, que se desea mejorar o perfeccionar porque se desvían de forma importante del marco de referencia aceptado por todos los miembros de esos colectivos. (p. 185)

Visto de esta manera, el proceso de formación que lleva a cabo nuestro caso de estudio, Conapdis, encaja en esta concepción, por cuanto se refiere a una necesidad de tipo educativo que si bien no surge desde el ámbito profesional para superar cubrir el requerimiento de una tarea específica, se refiere a una necesidad sentida por la población y a la cual se le debe prestar la debida atención, como lo es la discapacidad.

En el caso de la discapacidad, la necesidad de formación surge de los instrumentos legales del ámbito tanto nacional como internacional, como se verá más adelante, y la necesidad de abordar el tema desde el punto de vista educativo hacia la población en general. Los instrumentos legales y convenios internacionales suscritos por Venezuela, se transforman en el marco de referencia que obliga a los distintos grupos a conformar una cultura hacia la discapacidad que sea aceptada por todos los miembros de esos colectivos. Por esas razones la pertinencia de tomar como marco teórico los planteamientos de Pineda (2002), en tanto obliga a los profesionales de la educación a abordar y ofrecer soluciones a los problemas de formación que surgen en los espacios no tradicionales como son las organizaciones y comunidades.

Educación

La importancia de referir la educación está en que es el término más general e integrador relacionado con la formación del talento humano en las organizaciones. Históricamente, se ha definido educación con diversas acepciones y alcances; unas más amplias, otras más restringidas; sin embargo, en la medida en que el hombre ha ido evolucionando y desarrollándose como ser social; ha buscado un mejor desenvolvimiento en la sociedad y como mecanismo para mejorar sus condiciones de vida ha ido ampliando y profundizando el concepto de educación. Sarramona, (1991) define educación como:

Un proceso esencialmente dinámico entre dos personas que proporciona las metas y ayudas para alcanzar las metas del hombre, partiendo de la aceptación consciente del sujeto, que pretende el perfeccionamiento del individuo como persona, que busca la inserción activa y consciente del individuo en el medio social, que significa un proceso permanente e inacabado a lo largo de toda la vida humana, que el estado resultante, aunque no definitivo, supone una situación duradera y distinta del estado original del hombre. (s/p).

El autor refiere a la educación como un proceso que provee las ayudas que permiten alcanzar las metas del ser humano, sobre la base de la aceptación consciente de las personas. Esta afirmación significa que hay una acción que debe hacerse consciente, mediante la cual las personas se insertan en el medio social. En consecuencia, el hombre debe aceptarse de forma integral y seguro de sus cualidades como persona, partiendo de la educación como un puente que va construyendo hacia su mejora constante en el contexto social.

En esta apreciación del autor, la educación se transforma en un mecanismo que permite la inserción de las personas en el contexto social permitiéndole interactuar y desenvolverse dentro de ese contexto. En ese sentido, la considera como elemento determinante para la vida humana y social. Considera que la educación es un proceso de por vida que al individuo le permite lograr su crecimiento, dado que afirma que es un “proceso permanente e inacabado”.

Como características principales de la educación Sarramona, (1989) considera como las siguientes:

- Es un proceso de humanización para los individuos.
- Supone una acción dinámica del sujeto educando con otros sujetos y con su entorno.
- Proporciona las bases de la integración social de los individuos.
- Constituye una dimensión básica de la cultura y garantiza la supervivencia de ésta.
- Se trata de un proceso permanentemente inacabado. (p. 14)

Igualmente Sarramona, (1989) señala como elementos constituyentes de la educación, los siguientes: *la acción*, referida a la consecución de procesos formativos reales y concretos que se realizan con una *intención* o propósito, que es otro de sus elementos, el cual sugiere que tales acciones se realizan de manera *sistematizada* o

por etapas a partir de unos procedimientos para alcanzar objetivos preestablecidos; con la idea que produzcan unos efectos determinados y se logre la transformación de manera consciente. Pues bien estas características señaladas por el autor, al ser aplicadas a los procesos que ocupan en este trabajo, se obtiene que los procesos formativos planteados y ejecutados por Conapdis comparten estos elementos dado que son acciones en la figura de la capacitación ofrecidas en escuelas, organizaciones y comunidad. La intención de esta capacitación es sensibilizar a toda la comunidad hacia la discapacidad y suponen que sus resultados sean precisamente, la modificación de sus actitudes y valores frente a las personas con discapacidad.

Ciertamente, los procesos formativos realizados por Conapdis se inscriben en el marco general de la educación como concepto macro e integrador, que sienta las bases de los demás procesos y buscan la transformación de la sociedad.

Las definiciones expuestas presentan como punto de coincidencia la necesidad de colocar al individuo como centro de la educación, bien si es vista como proceso o como resultado de sus acciones, la educación envuelve la realidad del individuo, pues como lo han especificado los autores y como se ha venido demostrando con la evolución del hombre, si sus bases no están fundamentadas en una educación consciente de su ser internamente, de su cultura, su protagonismo social, profesional y familiar, la adaptación al entorno que le rodea será difícil.

De acuerdo con estos aspectos planteados hasta aquí sobre la educación se entiende que es un factor determinante dentro de la sociedad para lograr formas de actuar específicas, las cuales llevarán al individuo a relacionarse con sus semejantes y a comprender la realidad que le rodea, proyectando soluciones a posibles situaciones que demanden aportes de acuerdo a la formación adquirida y despertará la necesidad de reflexionar y promover cambios si fuere necesario.

Por lo tanto visualizar la realidad, el mundo, el futuro debe formar parte del provecho y del desarrollo que resulta de la educación, según la Unesco (s/f), en el cual el carácter reflexivo y crítico juega un papel importante en este proceso.

Otro planteamiento que merece ser reseñado a los efectos de esta investigación es el de Mialaret (citado por Sarramona, 1989) quien dice que la educación tiene varias acepciones o significados; no obstante se considerará solo una de ellas, la que señala que la educación “se emplea para designar el resultado o producto de una acción. Así se habla de una buena o mala educación, de una educación adaptada o no a las exigencias de los tiempos, de una educación conservadora o progresista” (sp).

La Educación como proceso Socializador

Un aspecto sobre la educación importante de señalar aquí es el referido a la socialización; concretamente el concepto de la educación como proceso socializador. La Educación tiene como protagonista principal al hombre y su desarrollo dentro del entorno; en este caso la educación tiene como propósito generar mecanismos internos en los individuos que lo preparen para asimilar las costumbres y normas de la sociedad en la cual se desenvuelve y por lo tanto, le permite hacer consciente el ambiente que le rodea y los contextos en los cuales debe interactuar.

Mediante la educación, las personas adquieren no solo los valores, hábitos, costumbres y normas sino las concepciones o maneras de entender y asumir las cosas, las cuales se reproducen por generaciones. Este es el caso de la reproducción de un imaginario sobre la discapacidad que Conapdis, como institución cuyas normas por las que se rige, está en pleno proceso de formación de la población venezolana, para que se produzca un cambio significativo en ese sentido.

Históricamente, la discapacidad se entendió como una enfermedad y no como una condición con la que se podía nacer o la que se podía adquirir en el transcurrir de la vida. Las personas con discapacidad, por mucho tiempo fueron execradas y apartadas incluso por sus propios familiares para que no fueran objeto de burlas u ocasionara vergüenza a la familia.

Es así que cuando Conapdis va a la escuela a presentar su propuesta sobre cómo tratar a las personas con discapacidad e instruye sobre las normas y recomendaciones ofrecidas por entes nacionales e internacionales, busca incluir elementos que nutran al concepto de educación como proceso de socialización, en tanto incida en hábitos y rutinas de las niñas y niños y jóvenes de todas las edades, a fin de introducir modificaciones en sus comportamientos ante personas con discapacidad.

En otro caso, cuando Conapdis va a las organizaciones y la comunidad, busca introducir elementos que permitan enriquecer el imaginario colectivo, en tanto que los discursos y acciones se transformen y se asuman nuevas normas de actuación en relación con las personas con discapacidad.

En ese sentido, la educación como proceso socializador cumple un papel fundamental en la transformación social. Los enfoques que se derivan del desarrollo de un concepto, -la discapacidad- y las formas de actuar en consecuencia; están orientadas hacia la formación de un modelo de persona que vaya acorde con las exigencias de nuestro tiempo. En el caso de la discapacidad, viene dado en términos de superar la exclusión, la discriminación y subvaloración, que por mucho tiempo experimentaron las personas con algún tipo de discapacidad.

Discapacidad

A través de los años la discapacidad ha sido concebida desde distintos puntos de vista. Antiguamente eran muy sesgadas las opiniones y afirmaciones en relación a lo extraño y lo desconocido, sobre todo si se relacionaba con la naturaleza humana. Ramírez, A (2009), afirma que siglos atrás, “Las personas en condición de discapacidad tenían que enfrentarse al rechazo, aislamiento, exclusión, abandono e inclusive a la eliminación” (p.25). Esto significó por mucho tiempo, que a las personas por poseer alguna discapacidad le fuera negado hasta el derecho a la vida por quienes le rodeaban, porque atentaban contra de los valores que para esa época muchos pregonaban; continúa Ramírez señalando que “Las enfermedades y la discapacidad, eran considerados castigos celestiales, maldiciones y también eran relacionados con condiciones demoniológicas” (p.25).

Ramírez, A (2009), enumera una lista de datos históricos que dan una idea de las creencias y concepciones que se tenía hace siglos de las personas con discapacidad y a continuación se presentan:

- Durante los siglos VI y V a.C. el principio de la compasión, era promovido y defendido por Buda.
- En el siglo VI a a.C. La promoción de la práctica de la responsabilidad moral para con la población en condición de discapacidad, fue efectuada por Confucio.
- En los Siglos V y IV a.C. prevaleció la práctica del infanticidio en Atenas y Esparta.
- Los griegos relacionaban la discapacidad con el castigo.
- Para los hebreos si una familia, tenía dentro de sus integrantes a una persona invidente, se le categorizaba como un castigo divino, el cual trascendería en las futuras generaciones.

- En el antiguo Oriente, las personas en condición de discapacidad, eran temidas y respetadas, ya que se creía que poseían facultades de predicción.
- Durante la expansión del Cristianismo, mediante la premisa de piedad, las congregaciones religiosas prestaban socorro y atención a personas con discapacidad. (p.26)

Con el paso del tiempo y el desarrollo cultural en el mundo, el término discapacidad puede ser visto desde diversos puntos de vista, aunque no todos se acercan a la realidad; sin embargo y en atención a lo mencionado por Ramírez, A (2009), se evidencia la voluntad de respetar y aceptar a las personas con discapacidad, en contraste a otras épocas en las que se concebían como seres sin derechos y como aberraciones de la naturaleza.

En la actualidad, si bien permanecen ideas erradas como las descritas en los párrafos anteriores, se han alcanzado muchos logros en el reconocimiento de las personas con discapacidad. Los paradigmas negativos en muchos países han sido superados, de hecho se cuenta con una denominación mundial y legalmente aceptada, como lo es “personas con discapacidad”, para denominar a las personas con limitaciones mentales, físicas o sensoriales. Esta denominación supera la idea de incapacidad, que expresa las condiciones de minusvalía que perduró por largo tiempo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2010), se refiere a la discapacidad como “un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación”. Estas limitaciones y restricciones son términos genéricos, pues la discapacidad abarca muchos aspectos del ser humano, los cuales serán explicados más adelante.

Según el Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS) (s/f), la discapacidad según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, se define como:

Los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con una condición de salud dada y los factores contextuales (ambientales y personales). Es un término genérico, que incluye deficiencias en las funciones y estructuras corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Al igual que el funcionamiento, se entiende como una interacción dinámica entre la condición de salud y los factores contextuales. (s/p).

La discapacidad muchas veces puede ser vista como un defecto o como condiciones que invalidan o anulan al individuo dentro de la sociedad; sin embargo, todo va a depender de la visión que tenga la persona que presente alguna discapacidad y el entorno que le rodea. Es posible incorporarse o reincorporarse a la sociedad, aunque es necesario reconocer que se hace cuesta arriba que las personas sin discapacidad vean como un hecho normal a quienes tienen esta condición. Incluso no es equivocado aplicar aquello de “todo cambio viene con la resistencia de quienes deben afrontarlo”, pero es más un cambio cultural y reconocimiento de derechos que deben hacerse valer, pues estas personas han demostrado que pueden cumplir tareas y llevar a cabo actividades de forma normal—obviamente sin evadir las dificultades que conlleva su condición—, la OMS (2013), indica que “hoy en día la discapacidad se considera una cuestión de derechos humanos. Las personas están discapacitadas por la sociedad, no sólo por sus cuerpos”. (s/p).

Siempre que se tenga información equivocada de lo que envuelve a las personas con discapacidad, se presentarán situaciones desagradables y más si se hace de forma discriminatoria y despectiva. A continuación se presenta un cuadro elaborado con datos proporcionados por Conapdis en el cual se indica la manera correcta y aceptada en cada caso.

Cuadro 1

Consideraciones erradas y correctas relacionadas con la Discapacidad

Incorrecto	Correcto
Discapacitado, Enfermo, Anormal, Incapacitado, De- ciente, Minusválido, Diferente, Diverso funcional.	Persona con Discapacidad
Mutilado, Inválido, Paralítico, Cojo, Tullido, Lisiado, Punto y coma, Manco, Mocho.	Persona con Discapacidad Físico–motora o Músculo-esquelética Persona con Movilidad Reducida
Mongólico, Retardado, Retrasado Mental, Bruto, Enfermo / Enfermito, Bobo / Bobito, Loco / Loquito, Trastornado.	Persona con Discapacidad Intelectual
Cieguito, Invidente, Corto de vista, Virolo, Tuerto	Persona con Discapacidad Visual Persona de Baja Visión
Sordito, Sordomudo	Persona con Discapacidad Auditiva Persona Sorda
Loco, Demente, Trastornado, Esquizofrénico.	Persona con Discapacidad Psicosocial Persona con Autismo
Enano, Duende, Topocho, Cambeto, Chichón de piso, Pitufo.	Persona de Baja Talla
Lenguaje de Señas, en señas.	Lengua de Señas: Código lingüístico utilizado por las personas Sordas para comunicarse entre sí y con las personas oyentes. La Constitución de la República en su artículo 81, reconoce Lengua de Señas Venezolana como código lingüístico de las personas Sordas
Defecto de nacimiento.	Discapacidad Congénita. Persona con discapacidad congénita
Postrado en una silla de ruedas. Condenado a una silla de ruedas.	Persona que usa silla de ruedas Persona que se traslada en silla de ruedas
Postrado.	Persona en situación de cama
Persona que padece discapacidad, Persona que sufre discapacidad, Persona aquejada de discapacidad, Víctima de.	Que presenta discapacidad Que posee discapacidad Que tiene discapacidad
Silla de ruedas eléctrica, silla eléctrica.	Silla de ruedas a motor
Evitar la discapacidad, Eliminar la discapacidad.	Prevenir la discapacidad Reducir los índices de discapacidad

Fuente: Conapdis, (2013). www.conapdis.gob.ve

Tipos de Discapacidad

Es indudable el crecimiento de las discapacidades a nivel mundial, considerando que entre ellas existen algunas que no son por causas congénitas o desarrolladas por enfermedades, más bien entre las más preocupantes se encuentran aquellas que sobrevienen por el mismo estilo de vida de las personas hoy en día; por accidentes y por envejecimiento. En 2012, según la representación de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y de la OMS, “Las principales causas reportadas son enfermedades crónicas, problemas degenerativos de la edad, accidentes de todo tipo, problemas relacionados con el embarazo y el parto y enfermedades profesionales”. Las cifras oficiales de la OMS y del Banco Mundial (2011), mencionan estimaciones mundiales según las cuales más de mil millones de personas experimentan alguna forma de discapacidad.

La OMS señala tres factores respecto que pueden causar algún tipo de discapacidad, estos son:

Factores Biológicos:

- Genéticos o Hereditarios: se refieren a aquéllas anomalías transmitidas de padres a hijos.
- Orgánicos: están relacionados con complicaciones durante la gestación del bebé, el alumbramiento o crecimiento del niño. Un ejemplo de esto puede ser problemas durante el embarazo o prematuridad.

Factores Ambientales:

- Falta de ingresos económicos: lo que impide tener acceso a una alimentación adecuada o a una vivienda en condiciones mínimas de habitabilidad y seguridad.
- Bajo nivel cultural y educativo: la desinformación en cuanto a las discapacidades, su forma de prevenirlas, así mismo, como el desconocimiento

de las instituciones que puedan servir de ayuda, esto atenga contra una detección y atención oportuna de un paciente .

- Falta de estímulo: un ambiente adverso y discriminador (así sea ambiente familiar, escolar), puede empeorar los impedimentos de cualquier individuo.

Factores Psicológicos:

- Falta de afecto por parte de familiares o allegados, maltrato físico y/o verbal, inestabilidad en el núcleo familiar por alguna ausencia, muerte o desaparición de un familiar cercano, entre otros.

Es evidente que esas causas mencionadas pueden aplicarse a todos los continentes, pues debido a la falta de recursos naturales y económicos en muchos países, se tiende a desarrollar enfermedades que quizás en otros se manifiestan a pequeña escala; además los problemas de salubridad y poco acceso a los servicios médicos de calidad, hacen a la población propensa de padecer problemas de salud, especialmente de discapacidad.

Son muchos los autores y organizaciones o instituciones especializadas en estos temas sociales, los que han fijado los tipos de discapacidad que existen, según el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 2012) existen cuatro tipos de discapacidad:

- Motriz
- Sensorial
- Intelectual
- Mental

La discapacidad **motriz**: es “aquella persona que tiene una limitación del movimiento, ausencia o parálisis de una, dos o las cuatro extremidades. Algunas de

las razones por las cuales se presenta es como secuela de poliomielitis, artritis o parálisis cerebral”.

La discapacidad **sensorial**: Están incluidas las personas con discapacidad visual y auditiva (...) las personas con discapacidad visual son aquellas que tienen ceguera, que es la ausencia total de percepción visual, incluyendo la sensación luminosa o aquellas que presentan debilidad visual (...), la discapacidad auditiva es la carencia, deficiencia o disminución de la capacidad auditiva.

La discapacidad **intelectual**: las personas con discapacidad intelectual se caracterizan por tener limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en el desarrollo de las habilidades adaptativas para su edad y entorno social.

La discapacidad **mental**: Las personas con discapacidad mental presentan una alteración bioquímica que afecta su forma de pensar, sus sentimientos, su humor, su habilidad de relacionarse con otros y su comportamiento.

Con la revisión de esta tipología y sus definiciones se rechazan aquellas consideraciones de la discapacidad castigo divino, o congénito, más bien las propias acciones del hombre pueden considerarse las responsables de algunos tipos de discapacidad. Además, destacando la necesidad de educar en este tema, es importante que quien padezca algún tipo de discapacidad lo trate y enfrente con responsabilidad y no a la ligera, que permita y acepte ayuda de quienes realmente pueden y deben prestársela.

Cuadro 2
Tipos de Discapacidad

Tipo de Discapacidad	Ejemplificación
Motriz	Paraplejia (las piernas), Cuadriplejia (las cuatro extremidades) Amputaciones (ausencia de una o varias extremidades)
Sensorial	Visual: reducción significativa de la agudeza visual en un grado tal, que aun empleando apoyos ópticos, no pueden actuar de manera independiente. Auditiva: quienes utilizan aparatos auditivos, se les denomina personas hipoacúsicas. A las que no perciben absolutamente ningún sonido se les llama personas sordas totales.
Intelectual	Limitaciones en: g a) Lenguaje, lectura, escritura, matemáticas, comprensión de conceptos abstractos, entre otros. b) Interacción con otras personas, establecimiento de juicios y toma de decisiones. c) Actividades de la vida diaria, manejo de dinero y tiempo; auto dirección. Esta capacidad comienza antes de los 18 años.
Mental	Depresión mayor, trastorno bipolar, trastorno obsesivo/compulsivo (TOC), trastorno esquizo/afectivo y el trastorno dual (una de las anteriores más una adicción).

Fuente: IMSS, (2012). <http://www.imss.gob.mx/>

Gran número de personas que presentan algún tipo de discapacidad, aun en la actualidad, presentan muchas restricciones al acceso de tratamientos médicos, de participación activa dentro de los espacios laborales y sociales y, en cierto sentido, muchos de ellos se niegan a insertarse o reinsertarse dentro de la sociedad, para llevar un estilo de vida normal dentro de sus posibilidades.

Trato adecuado hacia las personas con Discapacidad

Uno de los aspectos más importantes para tratar con personas con discapacidad es, definitivamente tener suficiente información al respecto; conocer la situación real sobre este tema y tener presente el contexto emocional que se puede presentar. Esto debe contribuir concientizar que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que el resto de las personas y no deben ser discriminadas en ningún aspecto.

Tomando en cuenta esta situación, se debe recordar la preocupación que expone la OMS en cuanto al aumento de las cifras de las discapacidades a nivel mundial. En muchos países se deben a desastres; también se derivan de las propias acciones humanas, como el uso de gases tóxicos en las grandes empresas, la contaminación de las aguas por desechos, al mal uso de la tecnología, como artefactos eléctricos y equipos técnicos de uso doméstico.

Según datos encontrados en un informe redactado por Ítalo Violo, (s/f), en Venezuela, antes del Censo 2001, había un total de 907.694 personas con discapacidad, para esa fecha, es decir, un 3,67% de la población tenía alguna discapacidad (INE, 2007). Sin embargo, existen otras cifras, como las emitidas por la Organización Mundial de la Salud OPS/OMS, en la cual se establecía para el año 2000, la población de personas con discapacidad, en 2.370.000; equivalente al 10% de la población, cifra que aparentemente sale de un simple cálculo matemático de acuerdo a estándares internacionales.

El autor refiere que el Programa de Atención en Salud Para las Personas con Discapacidad (PASDIS), ente del Ministerio Popular Para la Salud, a través de su portavoz el Dr. Contreras, señala que en el año 2006 existían 3.000.500 personas con discapacidad o 15% de la población. Si se revisan las cifras de ambas instituciones, se observa un aumento (de 10 a 15%) de la población con esta condición; entonces para el año 2010, podría existir en el país un aproximado de 2,8 a 3,2 millones de personas con discapacidad; cifra que puede aumentar para el 2014. En consecuencia, esta situación es un indicativo de la importancia que representa la formación sobre discapacidad, a fin de que se tenga conciencia de cómo puede llegar a una situación de discapacidad y, por tanto, cómo poder evitarla. Suministrar esta información, es precisamente la función de Conapdis.

En el cuadro 3 se presentan algunos aspectos a considerar de acuerdo al tipo de discapacidad.

Cuadro 3

Consideraciones de acuerdo al tipo de Discapacidad

	Para personas con discapacidad visual • Usa regularmente las palabras ver, mirar, observar, etc. No existen palabras tabú para las personas con discapacidad visual. • Cuando la persona con discapacidad visual tenga perro guía, no lo separes de éste, ya que representa sus ojos y su seguridad. • Presta tu ayuda, siempre y cuando te la pidan. • Elimina obstáculos para crear ambientes sin riesgos (puertas semi-abiertas, objetos tirados en el suelo, cables de corriente, macetas, entre otros). Para personas con discapacidad auditiva: • Cuando hables con una persona con discapacidad auditiva, ponle atención y trata de comprender lo que dice. • Es importante que les hables de frente y que articules las palabras en forma clara y pausada. • Evita taparte la boca o voltear cuando la persona con discapacidad auditiva está tratando de leer tus labios. • Si no entiendes lo que la persona con discapacidad auditiva está tratando de decir, pídele que lo repita, no pretendas hacer como que entiendes.
Discapacidad Sensorial	
Discapacidad Motriz	Si la persona con discapacidad motriz usa muletas, bastón o andadera: • Preguntarle si necesita ayuda, si la acepta, pídele que te explique lo que debes hacer y cómo. • No toques sus muletas o andadera, a menos que te lo pida. • No lo tomes de los brazos cuando se traslade, a menos que te lo pida. • No lo apresures, hay que evitar empujones. Nunca los separes de sus muletas. • Dale preferencia, le resulta cansado esperar por largo rato en fila. Si la persona con discapacidad motriz usa silla de ruedas: • Pregúntale si quiere ayuda.

Discapacidad Intelectual	• En caso de tener que cargar la silla, (lo que no es lo más adecuado, debe haber accesibilidad para todos) deben hacerlo dos o más personas y en la forma que la persona con discapacidad te lo indique. • No dejes objetos encargados o colgados en su silla, no es un mueble. • No empujes a la persona en silla de ruedas, a menos que ella o él te lo pida. • El hecho de que una persona con discapacidad intelectual no entienda los conceptos con la velocidad y precisión que otros, no significa que se les tenga que dar un trato de menor calidad. • Es necesario ser paciente al hablar con una persona con discapacidad intelectual, al explicarles algo o escucharlos. • Dirígete a la persona con discapacidad intelectual, no a su acompañante.
Discapacidad Mental	• Dirígete a la persona con discapacidad mental con respeto. • Salúdala de la manera habitual. • Hazle preguntas cortas. • Confirma que entendió lo que le dijiste. • Siempre toma en cuenta su opinión y como se siente.

Fuente: IMSS, (2012). <http://www.imss.gob.mx/>

En el cuadro anterior se plantean ideas para convivir en cualquier ámbito con personas con discapacidad; aunque más que sugerencias o normas son costumbres que deben adoptarse, de manera que se desarrolle una cultura de entendimiento y sensibilidad hacia la discapacidad. La sociedad aunque existe bajo normas y leyes que son comunes a todos, sus individuos tienen intereses y necesidades diferenciadas y sus instituciones en su totalidad están en la obligación de emprender acciones para cambiar o implantar nuevos paradigmas en este sentido.

Educación sobre Discapacidad

La educación sobre discapacidad son todos los procesos y acciones formativas que se ejecutan para informar y formar a la población sobre el tema de la discapacidad, sus implicaciones y normas; además informa cómo se transforma en una tarea de todas y todos.

Si se parte de la idea que la educación sobre discapacidad es una tarea de todas y todos, debe considerarse entonces que se desarrolla en los diversos ámbitos o universos educativos; en la educación formal, en la no formal y en la educación informal.

La educación sobre discapacidad en los ámbitos formales -la escuela- implica su inclusión en los currícula, de manera que se transforme en un eje transversal y no en un contenido accesorio esta es la primera y la quinta recomendación de la OMS y del Banco Mundial, como lo veremos más adelante. Su fin último sería sentar las bases de una plataforma axiológica que incluya la discapacidad y se desarrolle en la población una cultura en ese sentido. Las acciones llevadas a cabo por el Conapdis no van en esa dirección precisamente. Su idea hasta ahora, se mantiene en la educación no formal mediante cursos y talleres que tratan de incidir en la actuación de las personas y contribuir en el desarrollo de una conciencia que se ajuste a las pautas y recomendaciones ofrecidas por las instituciones que se encargan de tomar acciones en esa área.

En el ámbito no formal, la educación sobre discapacidad es la que precisamente ofrece el Conapdis, en las escuelas, comunidades y organizaciones de diversa naturaleza. Contreras Gallegos (2012), señala que la educación en este ámbito “cubre toda la actividad educativa que está organizada, que es sistemática e intencional, pero que está impartida fuera del marco del sistema formal para suministrar determinados tipos de aprendizaje a subgrupos concretos de la población, tanto adultos como niños (p. 65).

Conapdis diseña eventos de formación para niños en las escuelas, para las personas en las comunidades y en las organizaciones en general que son subgrupos de la población, para lograr un tipo de aprendizaje, sensibilizarlos a todos sobre la discapacidad.

La educación sobre discapacidad puede darse por experiencias propias, que es lo más frecuente que ocurre, dado que cuando alguna persona vive la difícil experiencia de sufrir una discapacidad, debe aprender a vivir con ella y quienes le rodean se ven forzados también a hacerlo. Esto es a lo que se denomina educación informal. “la persona adquiere y acumula acontecimientos, habilidades, actitudes y criterios a través de las experiencias cotidianas y de su relación con el medio” (Contreras, p. 66).

No obstante, los esfuerzos de Conapdis, se consideran insuficiente para lograr el impacto esperado. La OMS y el Banco Mundial en el Informe Mundial sobre discapacidad (2011), afirman que muchos países están “empezado a adoptar medidas para mejorar la vida de las personas con discapacidad”; sin embargo también plantean que “es mucho lo que queda por hacer”.

Ciertamente falta mucho por hacer en materia de educación sobre discapacidad, dado que llevar a la sociedad a desarrollar una cultura verdadera y reflexiva sobre este tema, no es tarea sencilla aunque tampoco imposible; deben proponerse y desarrollarse estrategias gubernamentales que se extiendan en todos los niveles y ámbitos de la sociedad. Cuando entes oficiales se fijan el propósito de incluir estrategias de educación sobre discapacidad, están en la obligación de asegurarse de que cada persona tenga la debida información respecto al tema, y lo conciba como una situación normal y cada vez más frecuente, la cual debe ser manejada no sólo desde la educación en las escuelas, debe tenerse en cuenta la necesidad de incluir este tema dentro de las conversaciones familiares, dentro de los espacios laborales y las discusiones en las comunidades.

Cuando la OMS y el Banco Mundial en el Informe Mundial sobre discapacidad (2011), indican que queda mucho por hacer no debe verse como un pensamiento pesimista o desprestigio de las acciones que se han venido tomando, más bien puede girarse al sentido de que cada persona individual y colectivamente, está en la obligación de hacer del tema de la discapacidad un segmento de reflexión en todos los espacios donde se desenvuelve; no sólo los entes gubernamentales son los responsables, pues como se ha venido analizando y como se describió anteriormente, la educación aumenta las capacidades del individuo, su capacidad de análisis, de reflexión, de participación, además de que le permite adecuarse a las exigencias de los tiempos y a nuevas situaciones. Al conocer y tener ideas adecuadas al respecto se podrá marcar el camino ideal para que este tema no sea tratado vagamente; al contrario, cuando la sociedad está debidamente informada sobre discapacidad, se podrán alcanzar las metas propuestas relacionadas con esta realidad.

Quienes se desenvuelven dentro de las áreas laborales, en comunidades y en instituciones educativas, deben recibir una formación adecuada de lo que significa e implica el tema de la discapacidad, además de comprender la necesidad de saber convivir con ella.

En el Resumen del Informe Mundial sobre la discapacidad (2011), realizado por la OMS y el Banco Mundial, se propone una serie de recomendaciones en materia de discapacidad, y se resalta la importancia de ser observadas en los diversos ámbitos y sectores de la sociedad. Al respecto señalan acerca de estas recomendaciones que:

...ponerlas en práctica requiere la implicación de diferentes sectores (salud, educación, protección social, trabajo, transporte, vivienda) y de diferentes agentes (gobiernos; organizaciones de la sociedad civil, incluidas las organizaciones de personas con discapacidad; profesionales; el sector privado; personas con discapacidad y sus familias; el público general; el sector privado, y los medios de comunicación). (p. 18)

Las recomendaciones son nueve y se presentan de manera textual a continuación:

Recomendación 1: Posibilitar el acceso a todos los sistemas y servicios convencionales.

La transversalización de la discapacidad exige un compromiso a todos los niveles, asumido por la totalidad de los sectores e integrado en las leyes, normas, políticas, estrategias y planes, nuevos y existentes. Adoptar el diseño universal y realizar adaptaciones razonables son dos estrategias importantes. La transversalización también requiere una planificación eficaz, recursos humanos e inversión financiera suficiente, acompañada de medidas específicas, como programas y servicios orientados (véase la recomendación 2), para asegurar que se satisfagan adecuadamente las necesidades diversas de las personas con discapacidad.

Recomendación 2: Invertir en programas y servicios específicos para las personas con discapacidad.

Parte de los servicios convencionales, algunas personas con discapacidad pueden requerir acceso a medidas específicas, como rehabilitación, servicios de apoyo o formación. La rehabilitación -incluidos los dispositivos auxiliares, como sillas de ruedas o audífonos- mejoran el funcionamiento y la autonomía. Una serie de servicios comunitarios de asistencia y apoyo debidamente regulados puede satisfacer las necesidades de cuidado y hacer posible que las personas con discapacidad vivan autónomamente y participen en la vida económica, social y cultural de su comunidad.

Recomendación 3: Adoptar una estrategia y un plan de acción nacionales sobre discapacidad.

Una estrategia nacional sobre discapacidad presenta una visión consolidada e integral a largo plazo para mejorar el bienestar de las personas con discapacidad, y debería abarcar tanto las áreas de políticas y programas convencionales como los servicios específicos para las personas con discapacidad. La formulación, aplicación y vigilancia de una estrategia nacional deberían aunar a todo el espectro de sectores y partes interesadas.

Recomendación 4: Asegurar la participación de las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad tienen a menudo perspectivas únicas acerca de su discapacidad y su situación. Al formular y poner en práctica políticas, leyes y servicios, hay que consultar con personas con discapacidad y lograr su participación activa. Las organizaciones de personas con discapacidad pueden necesitar procesos de generación de capacidades y recibir apoyo para emancipar a sus miembros y abogar por sus necesidades.

Recomendación 5: Mejorar la capacidad de recursos humanos.

La capacidad de recursos humanos puede mejorarse a través de una educación, formación y contratación eficaces. Una revisión del conocimiento y las competencias del personal en áreas pertinentes puede proporcionar un punto de partida para formular medidas apropiadas que permitan mejorarlos. En los currículos y programas de acreditación vigentes debería incorporarse la formación pertinente en materia de la discapacidad, que incluya los principios de los derechos humanos. Debería impartirse formación dentro del servicio a los actuales profesionales responsables de la prestación y gestión de los servicios.

Recomendación 6: Proporcionar financiación suficiente y mejorar la asequibilidad.

Con el fin de mejorar la asequibilidad de los bienes y servicios para las personas con discapacidad y compensar los costos adicionales asociados a la discapacidad, deberían tenerse en cuenta la ampliación de la cobertura de los seguros sanitarios y sociales -asegurando que las personas pobres y vulnerables con discapacidad se beneficien de redes de protección social orientadas a la pobreza- y la introducción de exenciones de honorarios, tarifas reducidas de transporte y reducciones en los impuestos y aranceles sobre importaciones de productos médicos duraderos y tecnologías auxiliares.

Recomendación 7: Fomentar la sensibilización pública y la comprensión de la discapacidad.

El respeto y comprensión mutuos contribuyen a una sociedad inclusiva. Por consiguiente, es fundamental mejorar la comprensión pública de la discapacidad, oponerse a las percepciones negativas y representar la discapacidad en su justa medida. Recopilar información sobre el conocimiento, creencias y actitudes acerca de la discapacidad puede ayudar a identificar deficiencias en la comprensión pública que puedan superarse mediante educación e información pública. Los gobiernos,

organizaciones benéficas y asociaciones profesionales deberían estudiar la puesta en marcha de campañas de marketing social que ayuden a cambiar las actitudes frente a las cuestiones estigmatizadas, como el VIH, las enfermedades mentales o la lepra. La participación de los medios de comunicación es crucial para el éxito de estas campañas y para asegurar la divulgación de historias positivas sobre personas con discapacidad y sus familias.

Recomendación 8: Mejorar la recopilación de datos sobre discapacidad.

Las encuestas específicas sobre discapacidad también pueden ayudar a obtener información más exhaustiva sobre las características de la discapacidad, como la prevalencia, los problemas de salud asociados a la discapacidad, el uso y necesidad de servicios, la calidad de vida, las oportunidades y las necesidades de rehabilitación.

Recomendación 9: Reforzar y apoyar la investigación sobre discapacidad.

La investigación es esencial para aumentar la comprensión pública acerca de la problemática de la discapacidad, informar las políticas y programas sobre discapacidad y asignar recursos de manera eficiente.

Es necesario crear una masa crítica de investigadores especializados en discapacidad. Asimismo, deberían reforzarse las aptitudes de investigación en una diversidad de disciplinas, como epidemiología, estudios sobre discapacidad, salud, rehabilitación, educación especial, economía, sociología y políticas públicas. También pueden ser útiles las oportunidades de aprendizaje e investigación de carácter internacional, conectando universidades de países en desarrollo con otras en países de ingresos altos y medianos.²

Estas nueve medidas consideradas dentro del resumen del Informe Mundial sobre la discapacidad (2011), abarcan todos los ámbitos de cotidianidad de las sociedades; recalcan la necesidad de la participación colectiva con el fin central de formar a la población, de crear conciencia e integrar a las personas con discapacidad; incluso plantean la participación activa de las mismas para promover el cumplimiento

² Dada la importancia para esta investigación de las recomendaciones formuladas por estas instituciones (OMS y BM) de carácter internacional y de su cumplimiento por parte de los países que las suscriben, se han reproducido textualmente asumiendo lo establecido por la UPEL, (2006) en el Manual de Trabajos de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales, en el cual se señala que los documentos públicos pueden ser citados libremente, sin necesidad de permiso de autor y sin establecer límites en el número de palabras transcritas. Ver página 178 del citado manual.

y formular propuestas de medidas específicas para romper los viejos paradigmas sobre discapacidad.

Es muy importante rescatar de estas nueve recomendaciones, la primera, la quinta y la séptima, pues dentro de ellas es más explícita la presencia de la formación como elemento clave para crear conciencia y promover actitudes que demuestren conocimientos respecto al tema, que no sólo implica saber los tipos de discapacidad y estadísticas en el ámbito mundial, además es necesario saber que las continuas acciones del hombre, inmediatamente elevarán las cifras de población con discapacidad en el futuro.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas

A los fines y propósitos de esta investigación que se refiere a la formación y capacitación sobre discapacidad, es importante señalar lo que plantea al respecto la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, la misma fue llevada a cabo en la ciudad de Nueva York en el año 2006, con la participación de cien países, aproximadamente.

En su artículo 8 del informe de la convención, relacionado a la toma de conciencia sobre la discapacidad señala lo siguiente:

1. Los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para:
 - a. Sensibilizar a la sociedad, incluso a nivel familiar, para que tome mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas;
 - b. Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida;
 - c. Promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad.

2. Las medidas para este fin incluyen:

- a. Poner en marcha y mantener campañas efectivas de sensibilización pública destinadas a:
 - i. Fomentar actitudes receptivas respecto de los derechos de las personas con discapacidad;
 - ii. Promover percepciones positivas y una mayor conciencia social respecto de las personas con discapacidad;
 - iii. Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral;
- b. Fomentar en todos los niveles del sistema educativo, incluso entre todos los niños y las niñas desde una edad temprana, una actitud de respeto de los derechos de las personas con discapacidad;
- c. Alentar a todos los órganos de los medios de comunicación a que difundan una imagen de las personas con discapacidad que sea compatible con el propósito de la presente Convención;
- d. Promover programas de formación sobre sensibilización que tengan en cuenta a las personas con discapacidad y los derechos de estas personas.

Estas medidas son un gran aporte si se implementan tal cual como se plantean y se estaría dando un gran paso al desarrollo de una cultura en materia de discapacidad; más aún en muchos países se desconoce el tema y esto trae como consecuencias que la situación de las personas con discapacidad se agrave.

En Venezuela los esfuerzos se orientan en la promulgación de la Ley para personas con Discapacidad (2007), el fortalecimiento del Conapdis; la obligatoriedad de incluir a personas en situación de discapacidad en el ámbito laboral; la modificación de la infraestructura en los estacionamientos, aceras, centros comerciales, entre otros, para facilitar el acceso y movilidad de personas con condición de discapacidad. Todo ello, por supuesto visibiliza parte de las acciones que deben llevarse a cabo para el desarrollo de una cultura acerca de la discapacidad. Sin embargo, en el ámbito educativo aún la tarea está incompleta.

Educación para la Sensibilización y la Discapacidad

Uno de los conceptos clave para entender los procesos de capacitación y formación llevados a cabo por Conapdis, es el de socialización; precisamente porque sensibilizar a la población o a sectores de ella mediante la formación, es el fin último de esta institución. En consecuencia, es necesario tratar el tema sobre la educación para la sensibilización y la discapacidad.

Crespo (2012), define sensibilización como “una herramienta para transformar la percepción y el discurso social, en especial estereotipos y prejuicios sobre la realidad de los países en vías de desarrollo; es decir tiene objetivo de cambio”.

Como bien lo indica Crespo (2012), la sensibilización implica un cambio y, precisamente es a lo que debe llegarse para que la sociedad actúe con conciencia ante el tema de la discapacidad, a partir de procesos formativos.

Como se sabe, los cambios inicialmente son rechazados, ya que estos implican modificación de paradigmas y de comportamientos cotidianos que han estado arraigados por mucho tiempo en la conciencia de las personas. De allí la necesidad de la sensibilización, además de ser positiva pues las personas estará más dispuesta a ser partícipes en las estrategias que se apliquen en cuanto a la discapacidad.

Según el autor la sensibilización “es un proceso sociopolítico que tiene como eje la justicia social y que trata de concienciar sobre las desigualdades existentes...”. Si bien es cierto no es un propósito en esta investigación incluir el aspecto político, es importante revisar los conceptos emitidos por el autor, en tanto que señala el aspecto sociopolítico de la sensibilización.

Tal como se ha venido afirmando, las posiciones hacia la discapacidad han surgido desde la exclusión y discriminación hasta las más actualizadas que proponen proteger los derechos humanos de las personas en situación de discapacidad, lo que implica su inclusión o integración en todos los ámbitos de la sociedad en las cuales

puedan desarrollarse. No obstante, los puntos de vista que han prevalecido por mucho tiempo, a pesar de los esfuerzos de múltiples organismos e instituciones tanto públicas como privadas, han sido de exclusión, de prejuicios, de desvalorización hacia esas personas, en una palabra, discriminación.

Visto de esa manera, la sensibilización, tal como lo afirma Crespo, es un proceso sociopolítico en tanto que: tiene como centro la justicia social; busca reducir las desigualdades y aumentar la toma de conciencia sobre ellas; además requiere de voluntad política para tomar decisiones que impacten a todos los niveles de la sociedad y todos sus ámbitos de manera de reducir tales desigualdades.

En algunos países de América Latina se han desarrollado programas para sensibilizar a la población sobre el tema de la discapacidad. Durante el año 2003, en Perú se llevó a cabo un programa llamado PROPOLI, desarrollado por el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social como parte de la cooperación que mantiene la Unión Europea con Perú, en este programa trabajaron con personas con discapacidad y entre las primeras acciones del programa llevadas a cabo, fue precisamente visibilizar a las personas con discapacidad, la idea fue sensibilizar a la ciudadanía sobre su existencia y desterrar prejuicios sobre la discapacidad. Asimismo, realizaron una campaña pública denominada “Discapacidad no es incapacidad”, coordinada con la Comisión Especial de Estudios sobre Discapacidad (CEEDIS) del Congreso de la República, con el mismo fin.

Como lo indica Murillo, R (2008):

El mensaje central de la campaña, expresado tanto a través del lema como de las imágenes, transmitía la idea de que las personas con discapacidad son iguales que las personas sin discapacidad salvo por algún elemento que los hace diferentes. El mensaje además difunde otra idea: estas personas pueden desenvolverse en diversos campos de actividad al igual que cualquier otra. Se elaboraron tres materiales en tres formatos impresos: folletos o trípticos, afiches y carteles los cuales muestran fotografías de personas sin discapacidad a las que se les ha añadido sobrepuesto un elemento que transmite la idea de discapacidad. (sp).

Para Crespo, el término sensibilización es una palabra muchas veces repetida y, como tal pierde significación; se vacía de contenido, convirtiéndose en una suerte de término que se puede ajustar a muchas interpretaciones que pueden conducir a actuaciones diversas. Estas actuaciones pueden ir desde “grandes campañas mediáticas hasta “mini talleres” de dos horas en las escuelas”.

Para el autor la sensibilización “no se suele identificar con un soporte concreto: un folleto, cartel, spot televisivo..., olvidando que por sí solos estos soportes no pueden alcanzar el objetivo de cambio que ha de estar implícito en todas las iniciativas de sensibilización”. Esto significa que un taller aislado o incluso dentro de una planificación más general; una campaña situada en algún medio de comunicación o en varios, no son suficientes para lograr la sensibilización que se espera.

Campañas y acciones de todo tipo son realmente importantes; sin embargo, si no están engranadas dentro de una política que guíe acciones concretas y sostenidas en el tiempo, su efecto es realmente poco, sin lograr su fin último. La sensibilización debe reflejarse en las acciones positivas concretas de la sociedad en materia de discapacidad; muchas organizaciones en el mundo como: la UNESCO, la OMS, la ONU, la OIT y las leyes de muchos países rescatan este llamado de sensibilización, siempre tomando en cuenta la educación como punto de partida.

Es sabido que el 3 de diciembre de cada año se celebra el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) considera entre las posibles formas de conmemorar este día las siguientes:

- Participación: La celebración del día ofrece a todas las partes interesadas (entidades gubernamentales, no gubernamentales y el sector privado) centrarse en las cuestiones relacionadas con la inclusión de personas con discapacidades en los objetivos de desarrollo del milenio.
- Organización: Celebración de foros, debates públicos y campañas de información en apoyo del Día Internacional centrados en las cuestiones

relativas a la discapacidad y el desarrollo, la búsqueda de formas innovadoras y mecanismos mediante los cuales las personas con discapacidad y sus familias pueden estar más integrados en el programa de desarrollo.

- Celebración: Planificación y preparación de actos en todos los lugares para mostrar y celebrar, las aportaciones de las personas con discapacidad a las comunidades en que viven como agentes de desarrollo y cambio.
- Adopción de medidas: Un aspecto importante del día es la acción práctica de integrar la discapacidad en todos los aspectos del desarrollo, así como promover su participación en la vida social y el desarrollo sobre la base de la igualdad. Tomar medidas para poner de relieve los progresos y los obstáculos en la aplicación de las políticas que tienen en cuenta las cuestiones relativas a la discapacidad, así como promover la conciencia pública acerca de las contribuciones de las personas con discapacidad al desarrollo de sus comunidades.

Una definición básica de sensibilización señala que este término se asocia a los estímulos que nosotros podemos recibir a través de nuestros cinco sentidos (tacto, olfato, visión, audición y gusto). Estos estímulos activan en alguna medida el componente emocional de nosotros mismos, que generan sentimientos positivos hacia algo o alguien.

Por lo general el propósito de la sensibilización es generar esos sentimientos positivos hacia problemas importantes de la sociedad, como la pobreza, la discriminación, el hambre, el deterioro del ambiente, entre otros; o también están orientados hacia el uso de determinadas cosas como métodos, tecnología, o para la prevención (uso del cinturón de seguridad en los vehículos, por ejemplo). En fin, son muchas las direcciones y propósitos para lo cual se hace uso de la sensibilización. No obstante, generar ese tipo de sentimientos, no son los fines últimos de la sensibilización; sino que lleva implícitas dos ideas de mayor magnitud, pues posee la

idea de crear conciencia y de mover a las personas para la acción. La sensibilización busca entonces, hacer que las personas actúen desde su propio convencimiento de lo que hacen es positivo para generar cambios más sustanciales. Es una suerte de apalancamiento que mueve las fibras emocionales de las personas para que actúen en una dirección determinada, pero con conciencia de ello. Esa es la idea implícita de cambio que sugiere el autor citado.

Crespo (2012), señala como características de la sensibilización, entre otras las siguientes:

- Rompe el círculo IGNORANCIA-INDIFERENCIA-IGNORANCIA sobre los problemas y necesidades de personas en todos los lugares del planeta.
- Forma parte de la Educación para el Desarrollo como acción dentro de un proceso, tiene un gran aspecto vivencial y afectivo, gran dimensión lúdica y necesita de la participación.
- Lleva a la acción, para generar una ciudadanía comprometida (voluntariado y socios); para movilizar personas y sectores (campañas de lobby).
- Permite generar procesos educativos transformadores a largo plazo (Educación para el Desarrollo).

En un documento sobre género y masculinidad en niños, adolescentes y juventud (2008), en el cual se promueven procesos de sensibilización y de capacitación sobre el tema, se señala que la con la “sensibilización se busca propiciar espacios de reflexión y análisis sobre las normas sociales que, a lo largo de los procesos de socialización, moldean las percepciones, roles, identidades y relaciones de niños, adolescentes y jóvenes”. La conveniencia de este planteamiento, reside en que ciertamente, lo que busca Conapdis es modificar esas ideas, percepciones y actitudes prejuiciadas, que por mucho tiempo se han tenido sobre la discapacidad;

moldeadas por procesos de socialización que respondían a contextos y momentos históricos determinados y que aún persisten en la mente de muchos.

En consecuencia, la reflexión y el análisis son características que se pueden sumar a las planteadas por Crespo y le aportan al proceso de sensibilización una mayor significación debido a que las acciones a las que mueve este proceso no deben estar sujetas a estos procesos de análisis y reflexión de manera que se puedan generar verdaderos procesos de cambio.

Capacitación y Formación

Los últimos conceptos que se referirán en esta parte del trabajo son el proceso de capacitación y el de formación, dado que son las acciones que lleva a cabo el Conapdis en organizaciones, comunidades e instituciones educativas para cumplir su cometido.

En términos generales la capacitación puede definirse como un proceso mediante el cual se ejecuta un conjunto de acciones de enseñanza aprendizaje, que permiten preparar a las personas, en términos de desarrollo de conocimientos, de capacidades técnicas para el ejercicio de determinadas actividades. Cuando la capacitación se ofrece en las empresas se está en presencia de la formación en las organizaciones; que según Pineda (2002) su objetivo “es la capacitación constante de los profesionales en activo que integran una organización para alcanzar los objetivos que ésta tiene planteados” (p. 34). Cuando la capacitación se ofrece en las instituciones educativas se transforman en actividades curriculares que responden a la formación integral o se constituyen en mecanismos para materializar el cumplimiento de los ejes transversales.

Por otro lado, cuando la capacitación se ofrece en las comunidades se está refiriendo a la educación para adultos o educación para el desarrollo social, o también desarrollo comunitario, con sus respectivas perspectivas o enfoques, (las cuales no fueron objeto de análisis en esta investigación). La capacitación en este ámbito, generalmente pretende que las personas se desarrollen y obtengan una mayor percepción o visión del mundo que les permita resolver los problemas de la vida cotidiana de acuerdo al área o espacio en cual se desenvuelven. Bartle P. (2007) señala que los propósitos de la capacitación en las comunidades pueden ser variados; “puede tratarse de la revisión de una nueva ley; la revisión del código de comportamiento; el aumento de la concienciación; proponer una nueva estructura organizativa o cualquiera que implique una mejora de la calidad de vida para el conjunto del grupo” (p. 6).

En todo caso, se pueden citar algunas características generales de la capacitación:

- Constituye un instrumento fundamental que permite enriquecer las acciones sociales, económicas y técnicas de los miembros de una comunidad bien sea educativa, organizacional o socio-comunitaria,
- Prepara, desarrolla, integra y perfecciona técnicamente a las personas para realizar una actividad.
- Promueve el cambio de actitudes.
- Suministra de información valiosa para el desarrollo de habilidades y actitudes que les permite a las personas adaptarse a las exigencias cambiantes del entorno y reducir la resistencia al cambio para asumir nuevos paradigmas culturales.

Por su parte, la formación puede definirse como un proceso orientado a desarrollar conocimientos; sin embargo se hace necesario recurrir a la definición de un experto en el tema para precisar el significado del mismo.

Por otro lado, el proceso de formación según Contreras (s/f) señala que son aquellos que cumplen dos condiciones esenciales:

- El aprendizaje ha desarrollado en la persona que aprende esquemas conceptuales propios que se han interiorizado, y que se aplican a la hora de actuar utilizando los razonamientos y los principios científicos o técnicos aplicables a esa acción.
- El alumno comprende la importancia de lo aprendido, ha desarrollado algún tipo de esquema conceptual propio y organiza su información en torno a dicho esquema, permitiéndole encontrar soluciones al afrontar situaciones nuevas pues aplica en ellas los esquemas conceptuales que ha aprendido.

Para Contreras, con la formación se da un salto cualitativo en el que el conocimiento se organiza, permitiéndonos usar los contenidos que se han aprendido con ideas propias, incorporándolos a nuestra forma personal de entender el mundo o de entendernos a nosotros mismos.

Schwartz (citado por Aguilar, Martínez, Fandiño y Fajardo 2007) plantea que “la formación es un espacio de interacción social que promueve, impulsa y genera aprendizajes para el hacer, en el interior del cual se forma y transforma el ser” (p. 158). Igualmente, Del Pozo (en Aguilar, ob. cit.) señala que la formación es un proceso de enseñanza más abarcador, debido a que implica un desarrollo integral de la persona.

La formación dota de contenido y significación a las acciones de capacitación, haciendo énfasis en el componente actitudinal de ésta; es decir, que busca un desarrollo adicional de valores dentro del proceso de aprendizaje y desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas que supone la capacitación. Por consiguiente, estos valores, hacen que la formación se convierta en un proceso de mayor profundidad.

En consecuencia, la formación trasciende a la capacitación, dado que tiene implicaciones en los procesos cognitivos de mayor complejidad y metacognitivos, que van a permitir la toma de conciencia del aprendizaje en el cual se está inmerso y de sus alcances.

En términos de temporalidad, el proceso de formación es de mayor duración y sus resultados se pueden observar en el corto y mediano plazo en tanto que el proceso de enseñanza aprendizaje logre el impacto deseado en los sujetos participantes. Esto es los resultados de la formación se observarán toda vez que los aprendices logren identificar e internalizar la importancia de lo que están aprendiendo y asuman los valores que están implicados en esa enseñanza y actúen en correspondencia con esos valores. Esto es, que se verán los frutos de la formación cuando las personas incorporan los valores a sus esquemas conceptuales individuales que permitirán actuar en una dirección determinada. Obviamente, son resultados de mayor alcance y de mayor permanencia en el tiempo. De ahí que la formación es pieza fundamental asumir cambios de paradigmas, culturales y significativos de una sociedad.

Como características generales de la formación, además de las que comparte con las de capacitación se pueden citar las siguientes:

- Exigen del sujeto que está inmerso en proceso, el desarrollo de esquemas conceptuales.
- Los valores forman parte esencial del proceso y le aportan contenido y significación a las actividades de capacitación.
- Propicia e impulsa procesos de reflexión y facilita la toma de conciencia.

Ahora bien, el Conapdis ejecuta tanto en las organizaciones como en las instituciones educativas y en las comunidades un evento de formación que busca la sensibilización de las personas hacia la discapacidad. Si este es el fin último de la institución, es de suponerse que el mismo debe situarse dentro de lo que se ha

planteado como formación; asumiendo todas sus características e implicaciones. Es así que una vez descrito el proceso de capacitación y formación del Conapdis, se estará en condiciones de caracterizar tal proceso.

En otro orden de ideas, es necesario aclarar que en los apartados siguientes se precisa desarrollar el tema del proceso de formación en las organizaciones con mayor amplitud, puesto que es el tema central del trabajo y además por el interés que tiene el tema para la carrera de Educación, específicamente con la mención Desarrollo de Recursos Humanos en el cual se inscribe esta investigación.

Proceso de Formación

Se puede definir el proceso de formación como aquellos pasos o etapas que deberán cubrirse para que se produzcan los cambios deseados en cuanto al desarrollo de conocimientos, habilidades o actitudes.

Al respecto Pineda, P. (2003), señala lo siguiente:

La formación no puede realizarse arbitrariamente. Toda acción de éxito ha de ser programada con rigor: especificando aquello que se pretende conseguir, atendiendo a todos sus elementos y fases de realización, y detectando los resultados finales, confrontándolos con las pretensiones iniciales. Nos estamos refiriendo a un proceso altamente conocido por los profesionales de la educación: la planificación de la formación, en concreto la planificación sistemática. (p. 33).

En este planteamiento se expresa que dicho proceso debe ser planificado especificando suficientemente sus pasos y lo que se pretende alcanzar con su ejecución. Por su parte la UNESCO, señala que:

Todo proceso de formación es pedagógico dado que son eventos dirigidos conscientemente hacia determinados objetivos. Son procesos coordinados, estructurados, que ocurren en una sucesión de actos dirigidos por docentes que parten de una lógica y una organización determinada.

<http://www.unesco.org/new/es/unesco/themes/icts/formation/>

En consecuencia, se puede afirmar que el proceso de formación es un acto pedagógico que se planifica de manera rigurosa para que logre sus objetivos.

Etapas del Proceso de Formación en las organizaciones

A pesar de que el evento de formación llevado a cabo por el Conapdis es ejecutado en organizaciones empresariales, instituciones educativas y comunidades, y como ya se mencionó, en este apartado se estará planteando lo relacionado con la formación en las organizaciones y su proceso, en tanto que es elemento central en esta investigación.

En la bibliografía se encuentran diversos autores que ofrecen estructuras diferentes del proceso de formación. Aguilar, Martínez, Fandiño y Fajardo (2007) considera que el proceso de formación está conformado por seis etapas que son:

1. *El diagnóstico de la organización*, referida a la recolección de información sobre la organización sobre las competencias organizacionales, funcionales y específicas de los miembros de la organización. Esta información permite contar con un marco de referencia o punto de partida para iniciar el proceso.
2. *Diagnóstico de necesidades*, para los autores en esta fase se identifican los conocimientos, habilidades y aptitudes que requieren ser desarrolladas o modificadas en función de las competencias organizacionales.

3. *Ajuste de necesidades de formación a competencias*, el propósito de esta fase es ajustar las necesidades encontradas en la fase anterior con las competencias de la organización. “Se trata de traducir las necesidades de formación a las competencias organizacionales, funcionales y específicas, con el de disminuir la brecha entre lo que se tiene y lo que se quiere alcanzar. (p. 165).
4. *Planificación de la formación*, es la fase de diseño del plan de acción que incluye los objetivos de carácter general, de aprendizaje y operativos; la población objeto, la selección de los contenidos de la formación y la metodología a trabajar o estrategias de enseñanza aprendizaje y, finalmente, el diseño de la ejecución.
5. *Ejecución*, fase en la cual los autores plantean que se lleva a cabo el plan de formación. Esta fase incluye como punto de partida o “línea de base” la aplicación de una evaluación inicial de los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes que poseen los participantes, antes de recibir la formación y se aplicará también una evaluación posterior a la formación de manera de constatar el logro de los objetivos de aprendizaje.
6. *Evaluación*, para los autores esta fase tiene como “objetivo medir y conocer la utilidad y beneficio de las acciones formativas, así como su aplicabilidad” (p. 166).
7. *Plan de mejoramiento continuo*, los autores incluyen este aspecto como un eje que atraviesa el proceso en todas sus fases y consiste en realizar una auditoría permanente del sistema, de manera de detectar a tiempo los errores e introducir los correctivos respectivos.

El modelo del proceso de formación de Grados (2001), está compuesto por seis etapas; las cuales se detallan a continuación:

1. *Detección de Necesidades*: al igual que Aguilar y otros (2007), Grados incluye el análisis de las condiciones en las que se encuentra la organización con el fin de determinar aquellos puntos de inestabilidad.
2. *Diagnóstico*: una vez hecho el análisis de las necesidades, en esta etapa se procede a determinar cuáles son las causas que definen el buen y mal desempeño de la organización.
3. *Programación y Presupuesto*: una vez conocidas las causas, el autor plantea organizar un plan estratégico del cómo y en cuánto tiempo se realizarán las actividades correspondientes y, junto con ello, prever los costos que implica.
4. *Establecimiento de Objetivos*: este es el momento en el cual se plantean las metas a las que se pretende llegar con la formación.
5. *Proceso enseñanza-aprendizaje*: etapa en la cual se lleva a cabo el proceso de formación, partiendo de los objetivos planteados.
6. *Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje*: una vez puestas en marcha las fases anteriores, para el autor la siguiente etapa implica evaluar de forma paulatina los resultados obtenidos, con la intención de verificar que éstos sean realmente los resultados deseados, o en su defecto, corregir el procedimiento.

El proceso de formación planteado por Pineda (2003), consta de seis fases. La autora advierte que su proceso parte del modelo elaborado por Castillejo, Sarramona y Vázquez, al cual le integra algunos elementos de otros autores, como el de Goldstein e incluye otros nuevos que consideró relevantes.

Las etapas del proceso de formación de la autora están incluidos en un macro proceso denominado *planificación de la formación en la empresa* y sus respectivas fases son la detección de necesidades; objetivos de la formación; contenidos de la formación; metodología de la formación; operativización de la formación y resultados de la formación. Cada una de estas fases se desglosa en otra las cuales se describen a continuación:

1. *Detección y Análisis de Necesidades de Formación*: para la autora el primer paso cuando se planifica la formación es la detección y el análisis de las necesidades de formación. Estas necesidades se extraen del plan estratégico de la empresa, dado que es el instrumento en el cual están contenidos sus requerimientos para lograr sus objetivos. Esta etapa del proceso se realiza en tres fases, detección de necesidades de formación; análisis de necesidades de formación y priorización de necesidades. Todas ellas buscan establecer un orden y su importancia para cubrir esas necesidades.
2. *Objetivos de la Formación*: para la autora en esta fase se formulan los objetivos de la formación, los cuales se definen como los resultados finales que se espera alcancen quienes participan del proceso de formación. Es una fase de suma importancia dado que a partir de los objetivos, se establecerán los demás aspectos que integran la planificación de la formación como son los contenidos, los métodos, las actividades, entre otros.

En esta fase la autora resalta dos aspectos a considerar; el primero de ellos, es precisamente “el diagnóstico del colectivo destinatario”; puesto que la formación debe adaptarse a las características de quienes participarán en el mismo. La autora afirma que “cada grupo de personas presenta rasgos específicos que lo diferencia del resto de grupos” (p. 39). Por tanto se hace necesario hacer un reconocimiento de quienes recibirán la formación, de manera de realizar los ajustes respectivos. El segundo aspecto se refiere a los principios que rigen la formulación de los objetivos entre los cuales destaca los siguientes: la claridad en su formulación, la posibilidad de

ser medidos y, finalmente a que hagan referencia a aspectos relevantes de la formación o a los fines últimos que se desean alcanzar con la formación.

3. *Contenidos de la formación*: para la autora es la tercera fase en proceso de planificación éstos se establecen en función de la necesidad formativa detectada y en atención de los objetivos formulados, a las características de los destinatarios, al tiempo disponible para la formación, a la situación y al entorno laboral. la autora señala que los contenidos deber ser organizados y estructurados en función de los principios pedagógicos que aseguren el logro de los objetivos de la formación.

4. *Metodología de la formación*: esta fase alude a la manera como los contenidos serán gestionados; implica determinar la modalidad y los métodos de formación. La modalidad incluye el lugar donde se ejecutará la formación (dentro o fuera de la organización) y el agente o facilitador que estará ejecutando el proceso.

5. *Operatividad de la formación*: este pase del proceso se refiere a la ejecución de lo que se ha planificado. Según la autora consiste en activar los recursos necesarios para llevar a cabo la formación. En estos recursos se incluyen las personas, que incluye a los expertos, técnicos pedagogos profesorado y personal técnico. Los recursos materiales comprenden las instalaciones y los materiales pedagógicos. La autora señala a aquellos que posibilitan la aplicación y el funcionamiento de la formación; incluye los horarios, el presupuesto y la organización aplicativa; esta última referida a la articulación de todas las variables de la formación que hacen posible ejecutar llevar a feliz término la planificación de la formación.

6. *Resultados de la formación*: referido a los productos generados por la formación y son los que determinan el éxito o fracaso del proceso. En esta fase se incluye el proceso de evaluación, en la cual se establecen los criterios con los que se examinará el proceso de formación. Tales criterios, según la autora, se convierten en puntos de referencia para valorar los resultados de la formación.

Una vez planteados algunos esquemas del proceso de formación se puede afirmar que el mismo posee, según los autores citados, unas etapas o fases que les son inherentes; es decir que para que se realice la formación, es necesario determinar las necesidades que deberán cubrirse con la formación.

Este paso es fundamental debido a que las organizaciones experimentan numerosas dificultades u obstáculos que, en muchas ocasiones, les impiden lograr sus objetivos o son desvirtuados; no obstante, no siempre esos obstáculos son superables con la capacitación o la formación. Tales obstáculos pueden tratarse de déficit de recursos, problemas organizacionales o de otra naturaleza y no necesariamente estar referidos a necesidades de formación. De ahí que una de las preguntas iniciales para determinar si se trata de una necesidad de capacitación o de formación es: ¿puede cubrirse la necesidad con un proceso de enseñanza-aprendizaje? Obviamente si la respuesta a esa interrogante es afirmativa entonces se estará en presencia de una necesidad de capacitación o de formación; de ser negativa deben buscarse sus causas.

Por otro lado las demás fases le otorgan al proceso de formación orden y direccionalidad, le proporcionan el carácter sistemático y evidencian su intencionalidad, como todo proceso educativo.

Es importante señalar que para efectos de esta investigación el proceso que se tomó como referencia para establecer los criterios de análisis, es el planteado por la autora Pilar Pineda (2003), debido a que se consideró el más completo, el que en mayor medida alude a los procesos pedagógicos que son la base fundamental de esta investigación.

Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje

Una referencia especial merecen las estrategias de enseñanza aprendizaje, a pesar de que se hace mención en los métodos de formación; por cuanto las actividades que se realizan dentro de este proceso son de vital importancia al momento de materializar la formación.

En el caso que nos ocupa en este trabajo como es la capacitación y formación que lleva adelante el Conapdis, las estrategias de enseñanza-aprendizaje aplicadas en el proceso formación se transforman en un elemento crucial para lograr los objetivos que se propone esta institución; por cuanto busca impactar en la población a la cual dirige sus esfuerzos formativos, hacia la sensibilización y hacia la construcción de una cultura de inclusión de esa parte de la población en situación de discapacidad.

Enseñanza-aprendizaje es un proceso que visto como una relación, supone unas acciones de enseñanza de las cuales se obtiene un resultado, que es el aprendizaje. Cuando se habla de procesos de capacitación esta relación es importante considerarla en tanto que los resultados de estas acciones se esperan ver en lapsos cortos o medianos. El cambio de actitudes; el desarrollo de conocimientos, habilidades o de destrezas se esperan a corto o mediano plazo.

En consecuencia, las estrategias de enseñanza aprendizaje son las actividades que se realicen en la ejecución de la formación; la forma como se desarrollen, el grado de participación que tengan las personas en el proceso de formación, es lo que garantiza el éxito o fracaso en la consecución de los objetivos.

Según Castillo y Pérez (1998), “las estrategias han sido consideradas como una guía de acciones que hay que seguir. Por lo tanto, su aplicación debe ser consciente e intencional, dirigidas a alcanzar un objetivo específico”. (s.p). De ahí que, una aproximación a la definición de estrategia podría señalar, que se trata de

aquella guía de acción para alcanzar los objetivos del proceso de enseñanza-aprendizaje. Díaz y Hernández (1999), plantean que:

Las estrategias de enseñanza son todas aquellas ayudas planteadas por el docente que se proporcionan al estudiante para facilitar un procesamiento más profundo de la información. A saber, todos aquellos procedimientos o recursos utilizados por quien enseña para promover aprendizajes significativos. (p. 65).

El énfasis se encuentra en el diseño, programación, elaboración y realización de los contenidos a aprender, de modo que le llegue a los participantes del proceso por vías diversas.

Según lo planteado por los autores las estrategias de enseñanza son aquellas utilizadas por el docente para promover el aprendizaje; mientras que las estrategias de aprendizajes son las empleadas por los estudiantes durante dicho proceso para una mayor adquisición de conocimientos, estas también pueden ser facilitadas por los docentes como una valiosa herramienta de estudios.

Weinstein y Mayer (1986), citados por Díaz y Hernández (1999), hablan sobre las estrategias de aprendizaje, señalando que:

Son las acciones y pensamientos de los alumnos que ocurren durante el aprendizaje, que tienen gran influencia en el grado de motivación e incluyen aspectos como la adquisición, retención y transferencia. Estos autores consideran a las estrategias como técnicas que pueden ser enseñadas para ser usadas durante el aprendizaje. De esta manera, la meta de cualquier estrategia particular de aprendizaje será la de afectar el estado motivacional y afectivo y la manera en la que el estudiante selecciona, adquiere, organiza o integra un nuevo conocimiento. (s.p).

Lo señalado por este autor es fundamental al momento de diseñar y aplicar estrategias de enseñanza; las cuales deben generar estímulos para que se logren los resultados de aprendizaje esperados.

Las técnicas de enseñanza-aprendizaje no deben ser consideradas como fines en sí misma, sino como instrumentos o medios para beneficiar a los miembros y lograr los objetivos del grupo. Como dice Thelen, (sf) citado por Díaz y Hernández (1999): “...una técnica no es por sí misma ni buena ni mala; pero puede ser aplicada eficaz o desastrosamente...” (p. 76).

Las técnicas de enseñanza – aprendizaje:

...constituyen procedimientos fundados científicamente y aprobados en la experiencia. Esta experiencia es la que permite afirmar que una técnica adecuada tiene el poder de activar los impulsos y las motivaciones individuales y de estimular tanto la dinámica interna como la externa, de manera que las fuerzas puedan estar mejor integradas y dirigidas hacia las metas del grupo. Es necesario advertir que el empleo de una técnica no basta para obtener el éxito deseado, las técnicas tendrán siempre el valor que sepan transmitirle las personas que las utilizan. Deben ser vitalizadas por la creatividad de quien las maneje; su eficacia dependerá en alto grado de su habilidad personal, sensibilidad, don de la oportunidad, capacidad creadora e imaginativa para adecuar en caso las normas a las circunstancias del aquí y ahora. Grados (2009, p. 75, 76).

Las técnicas de enseñanza – aprendizaje como lo plantean los autores no son ni buenas ni malas pero las mismas pueden ser aplicadas de manera adecuada para estimular la dinámica del proceso de enseñanza – aprendizaje, cabe destacar que el empleo de una técnica de enseñanza – aprendizaje no garantiza el éxito de dicho proceso.

Para Grados, (ob. cit.). Cada técnica de enseñanza – aprendizaje ha sido diseñada para situaciones diferentes. El instructor elige las técnicas que va a utilizar de acuerdo con varios elementos:

1. Objetivos
 - a. Intercambio de ideas, opiniones y conocimientos.
 - b. Adquisición de nuevos conocimientos.
 - c. Integración rápida del grupo.

- d. Desarrollo de habilidades, análisis y síntesis.
- 2. Experiencia del grupo (conocimientos previos).
- 3. Tamaño del grupo (cantidad de participantes).
- 4. Instalaciones.
- 5. Características de los participantes.
- 6. Experiencia del instructor.
 - a. Enseñan a escuchar, hablar y aprender.
 - b. Proponen objetivos.
 - c. Crean responsabilidades.
 - d. Propician el progreso del grupo.

Es de suma importancia que los elementos planteados por el autor sean considerados al momento de planificar el proceso de enseñanza – aprendizaje y de seleccionar las técnicas de enseñanza-aprendizaje para que las mismas sean adecuadas al objetivo que propone alcanzar.

Las diversas técnicas, que se describirán más adelante, pueden ser utilizadas en forma complementaria, integrándose en el desarrollo de una o varias sesiones dentro de un curso. Algunos ejemplos son las técnicas que exigen la participación de expertos (panel, mesa redonda, simposio) y pueden ser seguidas de otras técnicas más participativas (foro, discusión en pequeños grupos, entre otros).

Durante el desarrollo de una técnica puede intercalarse otra más adecuada para ciertos problemas. Por ejemplo, en un debate dirigido, intercalar Phillips 66 puede ser útil para establecer situaciones o conocer rápidamente opiniones, sugerencias o activar el interés. Durante la técnica de foro puede recurrirse a diálogo simultáneo para reactivar la participación. Un estudio de caso puede conducir a *role playing* con la finalidad de vivencia circunstancia poco claras. Grados (2009, p. 76,77).

Ahora bien, en virtud de que el proceso de educativo que desarrolla Conapdis busca como fin último sensibilizar a las personas y promover una cultura de inclusión a favor de las personas con discapacidad, se hace necesario diferenciarlo del proceso de capacitación. Es decir, Conapdis, de acuerdo con el propósito de los eventos de formación está llamada a emplear aquellas técnicas que promuevan el diálogo, la reflexión y la comprensión de las situaciones en las que se encuentran las personas con discapacidad; de manera que se logre el impacto deseado en los participantes del proceso.

La aplicación de diferentes técnicas para trabajar los contenidos es “el momento pedagógico por excelencia” como lo señala Pineda, (2002); por tanto es de suma importancia su planificación, adecuación y ejecución, atendiendo las características de los participantes.

El taller como estrategia de enseñanza-aprendizaje

Dado que el Conapdis ejecuta un evento de formación que se denomina “Taller de Sensibilización para la inclusión de personas con discapacidad” se hace necesario definirlo esta estrategia de enseñanza aprendizaje, de manera que sirva como elemento de referencia para el análisis.

El taller es una actividad formativa demarcada por un programa intensivo que favorece el desarrollo de habilidades y destrezas, mediante la combinación de técnicas didácticas que propician el conocimiento para la solución de problemas específicos a partir de la cooperación integral de facilitadores y participantes.

El taller constituye un lugar de co-aprendizaje, en el cual todos sus participantes construyen socialmente conocimientos y valores, desarrollan habilidades y actitudes, a partir de sus propias experiencias y facilita la reflexión sobre el hacer. Parte de la base de desarrollar el saber-hacer reflexivo.

Gutiérrez (2012), plantea que “una de las metodologías didácticas más apropiada para conseguir determinados resultados es el taller –llamado también una de las metodologías activas, la cual se encuentra centrada en el que aprende.” La autora continua su planteamiento señalando que “el empleo del taller destaca el desarrollo de competencias y habilidades transferibles como estrategia básica para propiciar la meta de aprender a aprender y que el alumno siga aprendiendo después de éste” (p. 3)

Este planteamiento señala las características especiales que posee el taller como estrategia para la formación, puesto que integra diversos saberes y, lo más importante, permite el desarrollo de valores que son el eje dentro de los procesos formativos formulados para la sensibilización.

Careaga, Sica, Cirillo y Da Luz (2006) definen el taller como sigue:

...un lugar donde se trabaja y se elabora. Es una forma de enseñar y aprender mediante la realización de algo. Se aprende desde lo vivencial y no desde la transmisión. Predomina el aprendizaje sobre la enseñanza. Se trata entonces de un aprender haciendo, donde los conocimientos se adquieren a través de una práctica concreta, realizando algo relacionado con la formación que se pretende proporcionar a los participantes. Es una metodología participativa en la que se enseña y se aprende a través de una tarea conjunta. (p. 5)

De acuerdo con lo señalado por las autoras, el taller no es una simple técnica para “transmitir conocimientos”; se trata de una estrategia activa que permite un aprendizaje bidireccional; es decir, aprenden los estudiantes o aprendices y aprende el docente o facilitador. En ese sentido, quien facilita un taller está obligado a diseñar actividades que les permitan a los aprendices construir su propio conocimiento, contando con la colaboración de sus pares o compañeros. Se trata de un aprendizaje grupal, de construcción a través de un proceso de aprendizaje colectivo y colaborativo; en el cual se obtiene un producto o resultado, cuyo logro proporciona la oportunidad para la reflexión y, por tanto lograr aprendizajes significativos.

Las técnicas empleadas para desarrollar un taller son, por lo general, las siguientes:

- Estudio de casos prácticos en pequeños grupos.
- Ejercicios y demostraciones.
- Simulaciones y dramatizaciones.
- Estudio de casos reales.
- Lecturas dirigidas.

2.3. Marco Institucional

En este apartado se contempla información institucional del Consejo Nacional para Personas con Discapacidad, en la figura de la historia, misión y visión.

Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (Conapdis)

Desde sus inicios el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad, ha tenido como enfoque primordial trabajar en pro de que las personas con discapacidad lleven un mejor estilo de vida, que sus derechos como ciudadanos y como personas sean respetados, además de que su participación en la sociedad sea activa, considera la necesidad de que quienes presenten alguna discapacidad sean reincorporados en el ámbito laboral o en su defecto sean reinsertados, igualmente en el ámbito educativo y su participación en las comunidades.

A pesar de haber alcanzado grandes logros para el beneficio de las personas con discapacidad en Venezuela, es importante resaltar aspectos que guíen a lo que en años anteriores a la creación del Conapdis, se conocía o se hacía en materia de discapacidad en el país, los alcances de estas acciones y datos de interés.

Los siguientes datos se presentan de forma general, con información no textual extraída de la página Web oficial del Conapdis, específicamente de la sección “Quienes Somos”. <http://www.conapdis.gob.ve/index.php/quienes-somos>.

Corría el año 1994, cuando en Venezuela se crea un organismo cuyo objetivo primordial era defender los derechos de las personas con discapacidad en el país, además de sembrar conciencia entre el colectivo y las instituciones educativas en materia de discapacidad; este organismo se denominó Consejo Nacional para la Integración de Personas Incapacitadas (Conapi), hasta 1999 fue presidido por Omaira Prato, además se regía por la Ley para la Integración de Personas Incapacitadas (LIPI).

Cuando se establece en Venezuela el gobierno del ex presidente Hugo Chávez, se le concede mayor importancia a la población que presentase alguna discapacidad, en pro de asegurar sus derechos, además de extender la responsabilidad que el gobierno nacional debía tener hacia las personas con discapacidad, y por lo tanto se les amparó dentro de la Constitución Nacional establecido esto en el Art. 81, además se reforzó aquellos artículos y numerales donde se establece que las personas son iguales ante la Ley, sin ningún tipo de discriminación ni segregación.

En noviembre del año 1999, por mandato constitucional Lenin Molina es designado Presidente del Conapi, cargo que desempeñó hasta 2004; durante su presidencia se lleva a cabo la 1° Conferencia Nacional de Organizaciones e Instituciones de Personas con Discapacidad.

Se diseñó un proyecto en el cual se conformaron dos instancias: la primera el Consejo Estatal para la Atención Integral de Personas con Discapacidad (Ceapis), constituida en el segundo semestre del 2001, y el Consejo Municipal para la Atención Integración de las Personas con Discapacidad (Comapdis), esto con el fin de diseñar nuevos proyectos y actividades en relación a la discapacidad.

Para el año 2005, Ludyt Ramírez asume la presidencia del Conapi; en el año 2007, se aprueba en sesión extraordinaria por la Asamblea Nacional la Ley para Personas con Discapacidad (LPD), en la cual se contemplan los derechos de las

personas con discapacidad en materia de: salud, educación, laboral, participación política y social; este mismo año el Conapi pasa a denominarse Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (Conapdis).

A partir de allí se establecieron alianzas con alcaldías y gobernaciones, para dar cumplimiento a esta ley, además se comenzaron a otorgar los certificados de discapacidad para así asegurar los derechos a las personas. Como dato resaltante a partir de allí se comenzó a imponer la incorporación del 5% de población laborar a instituciones tanto públicas como privadas.

En el 2011, es designado como nuevo presidente del Conapdis el ciudadano Edgar Araujo, durante su gestión se promovió con gran intensidad la participación social activa de las personas con discapacidad, además se inició como actividades de gran envergadura la orientación psico-social a las familias de las personas con discapacidad, las actividades de prevención y la difusión de productos comunicacionales accesibles a esta población.

Para el año 2013, se designa por mandato del presidente venezolano Nicolás Maduro, al Abogado Alejandro Zamora, como Presidente del Conapdis y de la Misión Dr. José Gregorio Hernández.

Han sido muchas las campañas que se han venido desarrollando a favor de la inclusión de las personas con discapacidad en Venezuela, actualmente se realizan jornadas de inclusión laboral en lugares públicos con la finalidad de reinsertar o insertar a personas con discapacidad en el ámbito laboral, trabajan en el fortalecimiento del sistema de salud hacia las personas con discapacidad, dotándoles de herramientas de uso necesario para una mejor calidad de vida a quien presente una discapacidad, ofrecen información y asesoría a quienes acuden a sus instalaciones, además- y necesario es mencionarlo- llevan a cabo un evento de capacitación y formación con la finalidad de sensibilizar a la población en materia de discapacidad.

Necesario es reconocer la ardua labor que se ha venido desarrollando el Conapdis y con ayuda del gobierno nacional, para que las personas con discapacidad gocen de amplios beneficios en todos los ámbitos de la vida cotidiana, sin embargo aún falta por trabajar en materia de cultura sobre discapacidad en el resto de la población, además adecuar los lugares públicos más transitados para su cómodo desplazamiento.

Misión

“Dignificar la calidad de vida de las personas con discapacidad, mediante las políticas públicas desarrolladas por el Gobierno Nacional garantizando así, la atención integral, la prevención de la discapacidad y la inclusión participativa y protagónica de este colectivo y sus familiares en la sociedad de la República Bolivariana de Venezuela”.

De acuerdo a lo anterior, esta institución establece claramente que su gestión, principalmente, está dirigida a las personas con discapacidad, valiéndose de políticas públicas desarrolladas por el gobierno nacional que pretenden lograr la atención integral, la prevención de la discapacidad y la participación protagónica de la sociedad venezolana.

Visión

“Ser el órgano nacional de referencia internacional en brindar de manera eficaz y oportuna las respuestas necesarias en materia de discapacidad a todos los ciudadanos y ciudadanas de la República Bolivariana de Venezuela, enfocados en generar avances significativos en la prevención, atención y promoción de cambios culturales en relación con la discapacidad, con base en los principios establecidos en la Ley para las Personas con discapacidad y en la Constitución Nacional”.

La visión de esta institución, precisa el alcance que pretende lograr por medio de respuestas eficaces y oportunas, para así fomentar cambios culturales en materia de discapacidad fundamentados en las leyes que le corresponden.

2.4. Bases Legales de la Investigación

En este apartado se contemplan los aspectos legales que soportan esta investigación, considerando en primer lugar la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (1999), la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, (2007) y la Ley para Personas con Discapacidad, (2007). A continuación se describen los artículos de estas leyes relacionados con la presente investigación y que le dan soporte a la misma.

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

La Carta Magna se constituye en el principal basamento legal de la presente investigación, pues se contempla en el artículo 103, señala el derecho que tiene toda persona de tener una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones, entre otros aspectos.

Ahora bien, este artículo sustenta legalmente esta investigación pues hace referencia a los derechos que debe garantizar la ley a las personas con discapacidad, partiendo de el trato absolutamente igualitario en cualquier área en la cual desee desenvolverse, significando su protección integral ante cualquier acto de discriminación al tener necesidades especiales; el Conapdis a partir de esta disposición legal- entre otras- se sustenta para así cumplir sus funciones como institución, guiadas a garantizar la libre y respetada participación de las personas con discapacidad en Venezuela.

La Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, (2007).

El 01 de abril del año 2007 entra en vigencia La Ley para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, la misma contempla atención médica, transporte, inclusión en el ámbito laboral, en los distintos niveles educativos y les otorga derechos sociales, políticos y económicos a las personas con discapacidad. Gaceta Oficial 38.598 de fecha 05 de enero del 2007.

Artículo 21. Educación sobre Discapacidad, bajo el Título II, Derechos, Garantías y Deberes señala que:

El Estado, a través del sistema de educación regular, debe incluir programas permanentes relativos a las personas con discapacidad, en todos sus niveles y modalidades, los cuales deben impartirse en instituciones públicas y privadas, con objetivos educativos que desarrollen los principios constitucionales correspondientes. Asimismo, debe incluirse la educación, formación y actividades especiales en relación con la prevención de la discapacidad.

Este artículo evidencia en forma clara, la necesidad de incluir a las personas con discapacidad dentro del sistema educativo, cualquiera que fuere su modalidad, y más resaltante aun es la importancia de garantizar la educación y formación en materia de discapacidad dentro de las instituciones educativas; estas disposiciones juegan un papel importante dentro de las funciones del Conapdis, puesto que sirve como apoyo legal para seguir desarrollando sus actividades dentro de los ámbitos donde se desenvuelven los Niños, Niñas y Adolescentes, promoviendo la prevención de la discapacidad.

Artículo 22. Sobre la Formación del recurso humano para la atención integral establece que:

Los ministerios con competencia en materia de educación, deportes, salud, desarrollo social, economía popular y de trabajo son responsables del diseño, coordinación y ejecución de los programas de educación, formación y desarrollo progresivo del recurso humano necesario para brindar atención integral a las personas con discapacidad.

Si bien es cierto que las personas con discapacidad cuentan con disposiciones legales que les amparan, no es suficiente con saber cuáles son sus garantías, de igual forma, y tomando en cuenta las disposiciones de este artículo, quienes se desenvuelvan laboralmente en algún espacio oficial, deben tener formación para

atenderles de forma adecuada e integral, contando con herramientas de tipo teóricas que deberán llevar a la práctica.

Artículo 29. De los Derechos de los niños, niñas y adolescentes con necesidades especiales establece lo siguiente:

Todos los niños, niñas y adolescentes con necesidades especiales tienen todos los derechos y garantías consagrados y reconocidos por esta Ley, además de los inherentes a su condición específica. El Estado, las familias y la sociedad deben asegurarles el pleno desarrollo de su personalidad hasta el máximo de sus potencialidades, así como el goce de una vida plena y digna. El Estado, con la activa participación de la sociedad, debe asegurarles:

- a) Programas de asistencia integral, rehabilitación e integración.
- b) Programas de atención, orientación y asistencia dirigidos a su familia.
- c) Campañas permanentes de difusión, orientación y promoción social dirigidas a la comunidad sobre su condición específica, para su atención y relaciones con ellos.

Este artículo es de especial importancia, pues garantiza a los niños, niñas y adolescentes con necesidades especiales, su desarrollo dentro de la sociedad como personas que merecen respeto a lo largo de su desenvolvimiento cotidiano, además promueve actividades de orientación en materia de discapacidad, tal como lo cumple el Conapdis.

Artículo 32-A. Sobre los Derechos al buen trato dispone que:

Todos los niños, niñas y adolescentes tienen derecho al buen trato. Este derecho comprende una crianza y educación no violenta, basada en el amor, el afecto, la comprensión mutua, el respeto recíproco y la solidaridad.

El padre, la madre, representantes, responsables, tutores, tutoras, familiares, educadores y educadoras deberán emplear métodos no violentos en la crianza, formación, educación y corrección de los niños, niñas y adolescentes. En consecuencia, se prohíbe cualquier tipo de castigo físico o humillante. El Estado, con la activa participación de la sociedad, debe garantizar políticas, programas y medidas de protección dirigidas a la abolición de toda forma de castigo físico o humillante de los niños, niñas y adolescentes.

Se entiende por castigo físico el uso de la fuerza, en ejercicio de las potestades de crianza o educación, con la intención de causar algún grado de dolor o incomodidad corporal con el fin de corregir, controlar o cambiar el

comportamiento de los niños, niñas y adolescentes, siempre que no constituyan un hecho punible.

Se entiende por castigo humillante cualquier trato ofensivo, denigrante, desvalorizador, estigmatizante o ridiculizador, realizado en ejercicio de las potestades de crianza o educación, con el fin de corregir, controlar o cambiar el comportamiento de los niños, niñas y adolescentes, siempre que no constituyan un hecho punible.

Este artículo en su totalidad se toma como base legal determinante, pues considera la necesidad de mantener el respeto hacia los niños, niñas y adolescentes con discapacidad desde el punto de vista físico y verbal, el Conapdis considera que es vital mantener un trato justo hacia las personas con necesidades especiales, y más aún cuando son menores, logrando fomentar el respeto hacia ellos desde el momento mismo de su nacimiento.

Artículo 61. Que versa sobre la Educación de niños, niñas y adolescentes con necesidades especiales, se menciona que:

El Estado debe garantizar modalidades, regímenes, planes y programas de educación específicos para los niños, niñas y adolescentes con necesidades especiales. Asimismo, debe asegurar, con la activa participación de la sociedad, el disfrute efectivo y pleno del derecho a la educación y el acceso a los servicios de educación de estos niños, niña y adolescente. El Estado debe asegurar recursos financieros suficientes que permitan cumplir esta obligación.

Como especifica este artículo, la educación debe ser considerada aspecto fundamental dentro de la participación activa de las personas con discapacidad, promoviendo la contribución de la sociedad en general para que esta sea de calidad y equilibrada, sin distinciones; el Conapdis al aplicar actividades de formación en las instituciones educativas bien sea pública o privada, promoviendo la inclusión de las personas con discapacidad, cumpliendo con esta disposición.

Ley para Personas con Discapacidad, (2007).

El trato adecuado hacia las personas con necesidades especiales está estipulado dentro de la Ley para Personas con Discapacidad (2007), en ellas se establecen los derechos que les deben ser respetados, además de estipular su participación en todos los ámbitos existentes; el artículo 8 que refiere a la Atención Integral a las Personas con Discapacidad, que establece lo siguiente:

La atención integral a las personas con discapacidad se refiere a las políticas públicas, elaboradas con participación amplia y plural de la comunidad, para la acción conjunta y coordinada de todos los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal competentes en la materia, y las personas naturales y jurídicas de derecho privado, cuyo objeto sea la atención de las personas con discapacidad, de las Comunidades organizadas, de la familia, personas naturales y jurídicas, para la prevención de la discapacidad y la atención, la integración y la inclusión de las personas con discapacidad, garantizándoles una mejor calidad de vida, mediante el pleno ejercicio de sus derechos, equiparación de oportunidades, respeto a su dignidad y la satisfacción de sus necesidades en los aspectos sociales, económicos, culturales y políticos, con la finalidad de incorporar a las personas con discapacidad a la dinámica del desarrollo de la Nación. La atención integral será brindada a todos los estratos de la población urbana, rural e indígena, sin discriminación alguna.

Dentro de esta misma Ley en lo referente al Trato Social y Protección Familiar, el artículo 9 establece:

Ninguna persona podrá ser objeto de trato discriminatorio por razones de discapacidad, o desatendida, abandonada o desprotegida por sus familiares o parientes, aduciendo razonamientos que tengan relación con condiciones de discapacidad.

Los ascendientes y descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad, y los parientes colateral es hasta el tercer grado de consanguinidad, están en la obligación de proteger, cuidar, alimentar, proveer vivienda, vestido, educación y procurar asistencia médica, social y comunitaria, a personas con discapacidad que no puedan por sí mismas satisfacer las necesidades que implican las acciones enunciadas.

La persona con discapacidad debe ser atendida en el seno familiar. En caso de atención institucionalizada, ésta se hará previo estudio de acuerdo con las leyes de la República. El Estado brindará apoyo y sostendrá instituciones para brindar esta atención en condición es que garanticen respeto a la dignidad humana y a la libertad personal.

Por lo tanto al promulgar esta ley que ampare y haga respetar a las personas con discapacidad, es un gran logro en la promoción de una cultura orientada a atender, y a sensibilizarse por las personas con discapacidad, pues se está velando por los derechos de los mismos y, de esta manera se empieza a abrir un espacio importante en la cultura de responsabilidad y atención a las personas que necesitan la ayuda de instituciones dedicadas a ello. Las personas con discapacidad deben estar rodeadas de quienes les puedan brindar ayuda adecuada, apoyo y comprensión; pero para saber cómo emprender este camino, se debe tener un grado de conocimiento y formación en ese sentido, así la cultura sobre discapacidad se estará sembrando para seguir avanzando en este proceso.

No es tarea sencilla convivir, bien sea en el espacio laboral, familiar, de salud, de cotidianidad con una persona con discapacidad; son incontables los tropiezos que se pueden tener al establecer algún tipo de relación, pero a sabiendas de la importancia de este problema, se pueden tomar en cuenta la accesibilidad que tienen a instituciones como el Conapdis en Venezuela, información suministrada por la OMS, la ONU, incluso la que se difunde en los medios de comunicación, que como se mencionó actúa de igual forma como agente socializador.

Dentro de esta ley se especifican sus derechos, los de sus familiares y de las libertades de participación dentro de la vida cotidiana; específicamente respecto a la Educación sobre Discapacidad en el Capítulo II, artículo 21 se especifica claramente que:

El Estado, a través del sistema de educación regular, debe incluir programas permanentes relativos a las personas con discapacidad, en todos sus niveles y modalidades, los cuales deben impartirse en instituciones públicas y privadas, con objetivos educativos que desarrollen los principios constitucionales correspondientes. Asimismo, debe incluirse la educación, formación y actividades especiales en relación con la prevención de la discapacidad.

Artículo 23. Correspondiente a la difusión de mensajes sobre discapacidad, establece que:

Los medios de difusión de prensa, radio y televisión, privados, oficiales y comunitarios, en todo el territorio nacional, transmitirán y publicarán mensajes dirigidos a la prevención de enfermedades y accidentes discapacitantes y la difusión de mensajes sobre discapacidad, a requerimiento del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, según lo establecido en la Ley de Responsabilidad Social en Radio y Televisión. Asimismo, se promoverán convenios para la difusión de proyectos y actividades relacionadas con la discapacidad.

Estas disposiciones son base para esta investigación, pues da importancia al respeto, la libertad de participación en todos los ámbitos de las personas con discapacidad, y más aun la necesidad de formar a la sociedad en general para promover la sensibilización y una cultura en materia de discapacidad, de esta forma no son vanas las funciones que el Conapdis como institución encargada de garantizar el cumplimiento de esta Ley, y las demás aquí especificadas, pues estas están bien fundamentadas desde el punto de vista legal.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Toda investigación científica debe cumplir una serie de pasos para poder llevarse a cabo, aunque cada uno de ellos implique cierto nivel de complejidad, su cumplimiento dará como resultado el alcance de los objetivos propuestos. La investigación, de acuerdo con Sabino (2000), se define como “un esfuerzo que se emprende para resolver un problema, claro está, un problema de conocimiento” (p. 47). En ese sentido, a continuación se explica cada uno de los aspectos que implicó la metodología de esta investigación:

3.1. Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es la estrategia que adopta el investigador para dar respuestas al problema planteado. Según Sabino (2000), “su objeto es proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con teorías, y su forma es la de una estrategia o plan general que determina las operaciones necesarias para hacerla”. (p. 91). Tal y como lo señala el autor, lo que implica el Diseño de la Investigación es señalar el camino que orientó las acciones para realizar el estudio detallado del proceso de formación del Conapdis y contrastarlo con los aspectos teóricos seleccionados.

Martín (en Balestrini, M. 2006), señala que:

Un diseño de investigación se define como el plan global de investigación que integra de un modo coherente y adecuadamente correcto técnicas de recogidas de datos a utilizar, análisis previstos y objetivos... el diseño de una investigación intenta dar de una manera clara y no ambigua respuestas a las preguntas planteadas en la misma. (p. 131).

Balestrini (2006) plantea que los diseños de investigación en relación con los datos que se recolectarán pueden clasificarse en “diseños de campo y diseños biográficos” (p. 132). Los primeros permiten obtener datos directamente de la realidad estudiada, tal y como se presentan de manera natural. Y, los segundos, denominados también diseños documentales, permiten la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos.

La presente investigación en correspondencia con su objetivo se realizó sobre la base de un **diseño de campo**, en tanto que para conocer en detalle el proceso de formación de la institución a estudiar, se requirió contar con la información que aportaron las personas que participan en todo el proceso de formación; además, fue necesario realizar **observaciones** de la ejecución de los distintos eventos de formación, de forma que se pudo conocer la manera como se desarrollan las estrategias didácticas adoptadas por el (los) facilitador (res), de ahí que se estuvo en presencia de un diseño de campo, según los autores citados.

No obstante, en tanto que para el análisis del proceso de formación de Conapdis se requirió la revisión de aspectos que están contemplados en documentos empleados por la institución. El documento por excelencia empleado lo constituyen unas láminas en PowerPoint que son un recurso didáctico de apoyo que usaron los facilitadores de la capacitación y folletos informativos sobre el Conapdis.

3.2. Tipo y Nivel de la Investigación

Por tipo de investigación se entiende a las características que posee una investigación. Como ya se dijo en el apartado anterior, por la fuente para recolectar los datos es una investigación de campo; no obstante, por el tipo de análisis que se realizó, es una **investigación analítica**. De acuerdo con lo que plantea Bunge (citado por Hurtado, 2000), la investigación, analítica “es aquella que trata de entender las situaciones en términos de sus componentes. Intenta descubrir los elementos que componen la totalidad y las interconexiones que explican su integración.” (p. 82). En

consecuencia, esta investigación tiene como objetivo entender el proceso de formación y capacitación que aplica el Conapdis tanto en organizaciones, comunidades e instituciones educativas.

Por esta razón el proceso de capacitación y formación, seguido por esta institución, se desglosó en los diferentes elementos que lo conforman y se confrontaron frente a unas categorías que sirvieron de herramientas teórico-conceptuales y metodológicas para realizar el análisis.

El nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno. Este aspecto indicará si se trata de una investigación exploratoria, descriptiva o explicativa.

La investigación que se realizó responde al **nivel descriptivo**, en su primera modalidad, de acuerdo con Selltitz y Jahoda en Ramírez (2007), una investigación de este nivel:

Describe características de un conjunto de sujetos o áreas de interés. Se interesa en describir no está interesada en explicar. Aquellos estudios cuyo objetivo es la descripción, con mayor precisión, de las características de un individuo, situaciones o grupos, con o sin especificación de hipótesis iniciales acerca de la naturaleza de tales características. (p. 84).

De acuerdo a lo anterior, se consideró que la presente es una investigación de nivel descriptivo, pues lo que se pretendió fue conocer el proceso de formación del Conapdis; en este sentido se caracterizó la institución y se describió cada uno de los pasos que ésta realiza para llevar a cabo su proceso de formación hasta llegar a la evaluación y, finalmente, se presenta una propuesta que describe una manera de realizar la formación desde una perspectiva educativa, tanto teórica como técnica.

3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información. Para Ramírez (2007), “Una técnica es un procedimiento más o menos estandarizado que se ha utilizado con éxito en el ámbito de la ciencia” (p. 137).

De acuerdo con el diseño que se adopte, se aplicarán determinadas técnicas que pueden ser:

- Para los diseños documentales los métodos o técnicas más empleadas según Balestrini (2006), son “las técnicas de: análisis de contenido, observación documental, presentación resumida de un texto, resumen analítico, análisis crítico” (p. 147).
- Para los diseños de campo se emplean “técnicas vivas o de relaciones individuales y de grupos” (ídem). Estas técnicas están caracterizadas por el empleo de procedimientos estandarizados, con los cuales se interroga a la realidad a través de las personas en entrevistas orales o escritas, el empleo de encuestas, entrevistas y mediante la observación.

Por otra parte, los instrumentos de recolección de información son los soportes materiales que permiten la recolección y el registro de los datos obtenidos. Ramírez plantea que “Un instrumento de recolección de datos es un dispositivo de sustrato material que sirve para registrar los datos obtenidos a través de diferentes fuentes” (p. 137).

Entre los instrumentos que se emplean en los diseños de campo se encuentran: los cuestionarios, las escalas de actitudes, las listas de cotejo, el diario de campo, grabaciones de audio o video, entre otros.

Sobre las técnicas o métodos e instrumentos, Pérez (2005), plantea que:

“El método (la encuesta y la observación) y los instrumentos permiten al investigador obtener y recabar datos acerca de las variables del estudio (el cuestionario, las fichas, el cuaderno de campo, grabadores, cámaras fotográficas, filmadoras, etc.)” (p. 77).

Para la **revisión de los documentos** empleados por la institución, se empleó la **lectura exploratoria** y la **lectura evaluativa** como técnicas y como instrumentos para el registro de los datos, se emplearon **fichas de registro**, **fichas bibliográficas**; estas últimas sirvieron, entre otros aspectos, para “facilitar la búsqueda y localización de las fuentes” y para la elaboración de notas de referencias” (Alfonzo, 1999. p. 80).

Los documentos revisados fueron:

- Folleto informativo para prevenir la discapacidad y definición de la discapacidad.
- Folleto informativo de los Tipos de Discapacidad y términos adecuados hacia la discapacidad.
- Folleto informativo del Conapdis.
- Presentación de PowerPoint utilizado como material didáctico en el desarrollo del taller.

Los documentos revisados solo son folletos informativos que contienen la información básica suministrada a los participantes de los eventos de formación. No constituyen manuales, planes o guías que informen sobre el proceso de formación aplicados por el Conapdis. De igual forma, estos folletos son suministrados a quienes acuden a la institución de forma libre a buscar información relacionada con la discapacidad.

En relación a la presentación de PowerPoint, ésta fue suministrada por uno de los facilitadores del taller bajo absoluta confidencialidad, debido a la naturaleza del caso, es decir de esta investigación, ya que está prohibida su difusión con fines

diferentes a los llevados a cabo por ellos como institución, bajo el supuesto argumento de evitar el plagio del material didáctico.

En esta investigación, para la recolección de datos dentro del diseño de campo, se emplearon como técnicas la **entrevista** y la **observación**. La primera, para conocer de las fuentes primarias, de parte de quienes han tenido la responsabilidad del diseño de la formación, cómo ha sido ese proceso en relación a sus facilidades e inconvenientes para llevarlo a cabo, entre otros aspectos. La entrevista fue realizada a cuatro facilitadores del Conapdis que aplican dicho taller. Para aplicar la técnica de la entrevista, se diseñó un **guión de entrevista** sobre la base de los aspectos teóricos que prescriben la manera como se lleva a cabo el proceso de formación. Sobre el guión de entrevista Márquez (1996), citado por Arias (1999), señala que:

“El guión de entrevista es una técnica de recolección de información a partir de un formato previamente elaborado, el cual deberá ser respondido por el informante. El cuestionario lo conforma una lista de preguntas previamente organizados”. (p.53).

El guión contiene datos de identificación del entrevistado, contiene, además, ítems sobre el proceso de formación que interesó conocer y que se hizo sobre la base de los planteamientos de Pilar Pineda. Cabe señalar, que en el transcurso de la entrevista surgieron otras interrogantes de interés aplicadas a los entrevistados.

Este guión fue **validado** por la tutora de la investigación, a quien se le entregó un primer papel de trabajo contentivo de un bloque de preguntas, al que posteriormente se le realizó modificaciones transformando las mismas en ítems o grandes temas como guía para la entrevista (Anexo 01).

Para el registro de los datos provenientes de la entrevista se empleó un **grabador** (en la figura de un teléfono inteligente) es decir, se llevó un registro de audio, con lo cual ninguno de los entrevistados evidenció queja o incomodidad; esto tienen gran significado puesto que se utilizó con la finalidad de no perder detalle en

las respuestas de cada uno de ellos, de esta forma se aprovechó más la información obtenida, permitiendo realizar el análisis y comparaciones entre cada una de las respuestas, además una vez obtenidos estos registros **se transcribieron** para su respectivo análisis.

La técnica de la **observación** se realizó en los tres ambientes donde se aplicó el taller, de igual forma se empleó para conocer la manera cómo se lleva a cabo el evento de formación realizado por el Conapdis; como instrumento se empleó la **lista de cotejo** o lista de comprobación. Este instrumento se diseñó sobre la base de los aspectos teóricos que describe a un evento de formación y fue sometida a un proceso de **validación** por la tutora de la investigación, sobre la base de una validación de contenido.

El instrumento contiene los datos de la organización donde se ejecutó el taller y los datos generales del mismo, de igual manera se organizó por ítems y su clasificación responde a cada uno de los aspectos observables para el desarrollo del mismo. Con respecto al facilitador, los participantes, el espacio físico, las estrategias de enseñanza-aprendizaje, apoyos didácticos y evaluación. Al instrumento se le colocó, como complemento, un espacio para colocar observaciones escritas.

Si bien es cierto, la técnica de la observación tiene variantes que dependen del grado de participación del investigador y del empleo de instrumentos auxiliares, lo cual genera una tipología que, de acuerdo con Sabino, (2000) es: observación simple, que puede ser directa o indirecta; la cuasi participante y la participante; esta última dividida en natural o artificial (p. 152).

En este caso se empleó la **observación simple y directa**, pues no se utilizó algún dispositivo para aplicarla. Por otra parte se realizó una observación no participante, pues la idea no fue intervenir en la ejecución del evento de formación, sino de conocer cómo es llevado a cabo por los facilitadores; conocer las estrategias y medios empleados y demás recursos para el aprendizaje.

Se empleó como instrumento de soporte a la observación, una ficha de registro; en ella se recogieron de forma sistemática el resultado de las observaciones realizadas. Cabe destacar, que autores como Sabino (2000), recomiendan realizar las tareas de observación en equipo, “para tener una mayor cobertura de los sucesos y así evitar los siempre posibles errores de percepción” (p. 153). En ese sentido, las observaciones fueron realizadas directamente por las investigadoras, de tal manera que permitió cotejar los resultados minimizando así los posibles errores de percepción.

3.4. Técnicas para la presentación y análisis de datos

Los datos provenientes de la lista del cotejo, sirvieron para la descripción de la ejecución del proceso de capacitación y formación, ejecutado por los facilitadores del Conapdis, siguiendo la estructura de la lista de cotejo diseñada. Es decir, que lo observado en la ejecución del taller, fue descrito tomando como base los ítems de la lista de cotejo; es así que queda descrita la forma cómo fue ejecutado el taller.

Por otra parte, los datos provenientes de las entrevistas fueron procesados de la siguiente manera:

- Las entrevistas grabadas fueron transcritas;
- Esas transcripciones se convirtieron en documentos que fueron leídos, aplicando la técnica de la lectura selectiva y evaluativa para determinar los aspectos relevantes para la investigación.
- El resultado obtenido de esa lectura, se presenta en unos cuadros desglosados en cada categoría de análisis.

El análisis se realizó comparando lo establecido en las categorías de análisis (modelo teórico-conceptual) y lo dicho por los entrevistados y lo observado por las investigadoras (datos obtenidos).

3.5. Categorías de Análisis

Debido que el objetivo general de esta investigación es analizar el proceso de formación y capacitación que aplica el Conapdis en organizaciones, comunidades e instituciones educativas, por un lado, considerando que un proceso de formación debe ser desarrollado y aplicado por etapas de manera rigurosa, por otro lado y, finalmente tomando en cuenta los objetivos descritos al principio de esta investigación; se consideró conveniente establecer categorías de análisis que permitieran comparar lo observado en el proceso de formación que aplica la institución con lo planteado teóricamente.

Según Hurtado, J (2000), las categorías de análisis se definen como:

Las relaciones entre los objetos, y en este caso, por las relaciones entre los contenidos de las unidades informativas y el tema. Implican la identificación de diferencias y semejanzas y la agrupación en conjuntos. Una categoría de análisis, es la abstracción de una o varias características comunes de un grupo de objetos o situaciones, que permite clasificarlos (p. 112).

Ahora bien, es válido mencionar qué se entiende en esta investigación como categorías de análisis.

Se entiende por categorías de análisis a aquellos términos o expresiones que encierran un contenido conceptual y que sirven de herramientas teórico-metodológicas para descomponer un concepto o proceso; transformándose en el modelo que permite su estudio mediante comparaciones y relaciones entre ambos, a fin de lograr la comprensión de ese concepto o proceso³.

Tal como lo indican ambas definiciones, las categorías de análisis se refieren al conjunto de características del objeto de estudio definidas desde un nivel teórico, que sirven para comparar, es decir, establecer diferencias y semejanzas entre

³ Términos definidos por la profesora Aimara Escobar, para efectos de este trabajo de investigación.

conceptos, procesos o conjuntos; en este sentido las categorías de análisis emergen del marco teórico conceptual realizado en el estudio.

En el caso de esta investigación, una vez descritos los conceptos claves que le sirven de sustento teórico (en este caso los conceptos de sensibilización, capacitación y formación, específicamente), se procedió a elaborar el listado de las categorías que sirvieron para realizar el análisis respectivo al proceso de formación y capacitación que aplica el Conapdis.

Sin embargo, se consideraron como referencias, además, las estructuras de procesos de formación de:

Aguilar, Martínez, Fandiño y Fajardo (2007), cuyas etapas que consideran debe llevar un proceso de formación son las siguientes:

- Diagnóstico de la organización
- Diagnóstico de necesidades
- Ajuste de necesidades de formación a competencias
- Planificación de la formación
- Ejecución
- Evaluación
- Plan de mejoramiento continuo

Grados (2001) de igual forma presenta seis etapas, las cuales son:

- Detección de necesidades
- Diagnóstico
- Programación y presupuesto
- Establecimiento de objetivos
- Proceso enseñanza- aprendizaje
- Evaluación del proceso de enseñanza- aprendizaje

Finalmente, las seis fases que propone Pineda (2003), son las tomadas por las investigadoras para llevar a cabo el análisis del proceso de formación que es objeto, las mismas son las siguientes:

- Detección y análisis de las necesidades de formación
- Objetivos de la formación
- Contenidos de la formación
- Metodología de la formación
- Operatividad de la formación
- Resultados de la formación

Cada una de las etapas mencionadas, representan lo que debe cumplirse para llevar a cabo, de manera exitosa, un proceso de formación; de acuerdo con lo establecido en las bases teóricas, esencialmente sobre los procesos de capacitación y la formación, se tomarán- como se mencionó anteriormente- las categorías de análisis las seis etapas que establece Pineda (2003). Esto debido a que plantea de manera muy rigurosa procesos pedagógicos, además cada una de las fases están ligadas estrechamente entre sí, es decir, el cumplimiento correcto de cada una, garantiza el éxito de la otra, y como elemento relevante esta la importancia que confiere al colectivo al cual se le aplicará el proceso de formación; sin embargo a efectos de esta investigación, se ha considerado la “Sensibilización” como una categoría de análisis que se puede incluir a las establecidas por Pineda (2003), esto debido a que es precisamente la Sensibilización, el objetivo claro que el Conapdis ha establecido alcanzar al llevar a cabo el proceso de formación que viene aplicando, por lo tanto no es considerada necesaria establecerla como una categoría de análisis más.

Cabe señalar que el proceso de formación considerado fue una adaptación de Pilar Pineda (ob. cit.) en virtud de haber incluido la categoría sensibilización; de ahí que las categorías de análisis definidas para realizar el tratamiento de los datos quedaron de la siguiente manera:

- Sensibilización.
- Detección y Análisis de las Necesidades de Formación.
- Objetivos de la Formación.
- Contenidos de la Formación.
- Metodología de la Formación.
- Operativización de la Formación.
- Evaluación de la Formación.

La adaptación se realiza al incluir la categoría sensibilización, que se considera importante, debido a que sensibilizar a la población es el fin último que persigue el Conapdis con su taller y lo que está planteado como mandato de ley. Eso significa que el resto de los pasos planteados por la autora se toman tal como ella los propone; no obstante, las definiciones fueron parafraseadas de la autora, o sea que no son tomadas de manera textual.

Cuadro 4

Definición de las categorías de análisis

Categoría de Análisis	Definición
Sensibilización	Se refiere a las estrategias empleadas en el proceso de formación que provocan, de manera consciente, cambios de actitudes en los participantes.
Detección de Necesidades de Formación	Indica la demanda o requerimientos en cuanto a conocimientos, habilidades o actitudes identificados en las personas que integran organizaciones, instituciones educativas o comunidades y que pueden ser cubiertas mediante un proceso de formación.
Objetivos de la Formación	Está referida a los resultados que se esperan alcanzar al finalizar un evento de formación.
Contenidos de la Formación	Se refiere a conceptos, procedimientos, criterios, normas y valores que posibilitan el desarrollo de conocimientos, habilidades y el cambio de actitudes en los participantes de un proceso de formación.
Metodología de la Formación	Comprende las estrategias didácticas adoptadas en las actividades de enseñanza-aprendizaje, adaptadas a las características de los participantes, los recursos disponibles y a los contenidos de la formación.
Operativización de la Formación	Se refiere a las características de las instalaciones donde se ejecuta la formación; al empleo de materiales pedagógicos y al uso del tiempo para la formación.
Evaluación de la Formación	Esta categoría está referida a la valoración que realizan los actores del proceso de formación sobre su ejecución y resultados obtenidos.

Fuente: Elaborado con datos de Pineda, (2003).

Cabe destacar que estas categorías fueron aplicadas al proceso de capacitación y formación aplicado por Conapdis para lograr los objetivos propuestos.

El análisis de los datos se realizó desglosando de manera objetiva el proceso de capacitación y formación llevado a cabo por el Conapdis y se comparó con las categorías de análisis. La comparación se realizó para determinar el grado del cumplimiento teórico de la evidencia empírica (el proceso de capacitación y formación del Conapdis) y el “deber ser” (lo teórico signado por las categorías de análisis); en cuanto a su diseño y ejecución. Hurtado plantea que las investigaciones cuyo objetivo es analizar; “el análisis deja de ser un objetivo para convertirse en una herramienta: descomponer el fenómeno se constituye en un medio para descubrir el mecanismo interno que lo genera.” (p. 82).

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos en el proceso de recolección de datos y su respectivo análisis. Está dividido en dos apartados, iniciando con la descripción del proceso de formación y capacitación aplicado por el Conapdis en los tres ámbitos que abarcan: organizaciones, comunidades e instituciones educativas. Cabe señalar que esta descripción se realiza de forma general y está basada en la observación directa que se realizó a dicho proceso. La segunda parte presenta los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas a los facilitadores del taller, para lo cual se empleó un cuadro de categorías de análisis definidas en función del proceso de formación planteado por Pineda, (2003).

4.1. Presentación y Análisis de los Resultados

Descripción del Proceso de Formación

Con base en las Categorías de Análisis adaptadas del Modelo de Formación de Pilar Pineda (2003), se describe la ejecución del proceso de formación y capacitación que aplica el Conapdis, esta información fue recolectada mediante una observación directa con apoyo en la lista de cotejo diseñada previamente por las investigadoras.

Según información obtenida en las entrevistas realizadas a los facilitadores, para que el taller sea llevado a cabo, el Conapdis establece como condiciones mínimas a las organizaciones, comunidades e instituciones educativas, las siguientes exigencias:

- El Conapdis exige como cantidad mínima de participantes entre 30 y 40 personas.
- El Conapdis para aplicar el evento de formación requiere un espacio físico cómodo, el cual cuente con suficiente cantidad de sillas e iluminación adecuada y con equipos técnicos como: video beam, laptop y cornetas.
- Los facilitadores del proceso solicitan el traslado desde su sede hasta el lugar donde se aplica el evento de formación y, una vez finalizado el mismo, deben ser retornados al Conapdis.
- La institución solicita refrigerios y almuerzos para los facilitadores y asistentes al evento de formación.
- El Conapdis sugiere a los representantes del lugar donde se aplica el evento de formación, la reproducción de materiales informativos como: folletos y material impreso.

Los facilitadores del Conapdis realizan un evento de formación que se denomina “Taller de Sensibilización para la inclusión de personas con discapacidad”; Este taller tiene una duración de cuatro horas y treinta minutos, que incluye el tiempo del receso. El proceso seguido es el siguiente:

A las 9:00 de la mañana, los facilitadores del Conapdis llegaron al espacio físico destinado para la aplicación del taller, procedieron a instalar los equipos de apoyo tecnológico; durante ese tiempo fueron incorporándose los participantes. Una vez instalados se dio apertura al evento de formación; el mismo se dividió en varias etapas o partes, las cuales se describen a continuación:

Inicio:

- *Presentación* de los facilitadores por parte de los representantes de Recursos Humanos de la organización en el caso de la formación en una organización de tipo financiera; en el caso de la comunidad la presentación fue realizada por los representantes de los Consejos Comunales y en la institución educativa fue la presentación correspondió a la directora del plantel. La presentación consistió en indicar el nombre de los facilitadores y la discapacidad que posee (en el caso de que fuese así).

Desarrollo:

- En esta etapa se hizo entrega a los asistentes, de materiales informativos diseñados por el Conapdis.
- Realizaron la presentación de la institución y ofrecieron una breve reseña histórica del Conapdis; de su filosofía de gestión; de sus funciones y algunos programas que ejecutan. Igualmente, hablaron del marco legal que sustenta las acciones de la institución, en el cual resaltaron los artículos más importantes de la Constitución; de la Ley para Personas con Discapacidad (2007) y de la Ley del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).
- Explicaron el significado de la discapacidad, evolución de los términos referidos a la discapacidad, los tipos de discapacidad, su clasificación y causas; presentaron las herramientas de las que se pueden valer (ayudas técnicas y físicas) quienes presentan alguna discapacidad; las características de los espacios físicos o lugares públicos (calles, espacio laboral y distintos sitios donde deseen transitar) adecuados para facilitar el acceso de las personas con movilidad reducida.

- Durante el desarrollo de la formación, empleó la técnica de la exposición y como recurso de apoyo didáctico láminas en PowerPoint. También se utilizó como recurso didáctico la técnica de la pregunta; y obtuvieron como respuestas de los participantes, algunos comentarios sobre experiencias relacionadas con la discapacidad.
- Como parte del desarrollo de la formación, los facilitadores aplicaron en la institución educativa algunas dinámicas de grupo relacionadas con el tipo de discapacidad. La más usada fue la dinámica denominada “La gallinita ciega”. Esta dinámica consistió en colocarle a algunos participantes un pañuelo en los ojos, mientras otro de sus compañeros lo guiaba por el salón. Igualmente, hicieron pasar a algunos de los participantes para realizar ejercicios sobre la forma de utilizar el bastón de rastro con los ojos vendados. Los facilitadores proyectaron videos relacionados con la discapacidad como material de apoyo audiovisual.
- Durante el desarrollo del taller, se realiza un receso de treinta (30) minutos para el refrigerio.

Cierre:

- Al concluir con la presentación; los facilitadores mostraron a los participantes un video referido a la inclusión de las personas con discapacidad, para así dar el cierre del taller, en la organización y comunidad luego de ver el video hicieron un feedback donde los participantes comentaron su apreciación sobre el taller y resaltaron lo que más le gusto del mismo, además de los aprendizajes obtenidos.
- Cuando se ejecutó en la institución educativa, como parte del cierre, se realizó una actividad denominada “Qué me llevo” donde cada uno de los participantes mencionaron el aprendizaje que obtuvieron en el

taller. En los tres ámbitos los facilitadores dieron unas palabras en relación a la “importancia de que la información dada en el taller no se que aquí, al contrario, ustedes como asistentes deben sentirse en la obligación de ser multiplicadores de la información, así estaremos más cerca de tener un población sensibilizada en materia de discapacidad” estas fueron dichas por facilitador N°01 en taller aplicado en una institución financiera, facilitador N°02 en la misma institución concluyó “Seamos voceros de estas actividades si todos aportamos para la sensibilización lograremos más apoyo de parte de todos”; por su parte facilitador N°03 al aplicarlo en la una comunidad, a modo de cierre indicó “Si todos tomamos conciencia de que podemos evitar la discapacidad, será más fácil atacar esta realidad, como comunidad ustedes pueden prolongar este conversatorio así mientras todos estemos informados lograremos la sensibilización al trato adecuado a las personas con discapacidad”; por último facilitador N°04 en la institución educativa concluyó “Es importante que en las escuelas y demás instituciones educativas se extiendan este tipo de actividades, así desde las aulas se sembrará conciencia de que todos debemos poner nuestro grano de arena y ver a las personas con discapacidad- así como yo- como personas normales”; luego de esas reflexiones finales de cada uno de los facilitadores en los talleres aplicados a los tres ámbitos recibieron el aplauso de los participantes.

- En la organización donde se dictó el taller los representantes de Recursos Humanos de la empresa aplicaron un instrumento de evaluación apreciativa hacia los facilitadores, con este instrumento se recoge información sobre los facilitadores respecto a su desempeño en el proceso de formación y capacitación ejecutado. Vale decir que este instrumento no es diseñado por el Conapdis, sino que pertenece a la

organización en la cual se ejecuta el evento, sin embargo esta evaluación es entregada a los facilitadores del Conapdis para el uso de la institución; puesto que estas evaluaciones se vienen aplicando desde el presente año (2014), los resultados obtenidos hasta noviembre de 2014, serán conocidos por los facilitadores en diciembre de 2014.

- Al finalizar el evento de formación, proceden a desmontar los equipos utilizados y se procede a retornar a los funcionarios del Conapdis a sus instalaciones.

Recursos materiales:

Los recursos materiales utilizados por los facilitadores, son los tres folletos que proporcionan a la organización, comunidad e institución educativa a la cual aplican el taller, así como también las láminas de presentación de power point utilizado como material didáctico en el desarrollo del taller en el proceso de formación, se describen a continuación:

- **Folleto 1:** Este folleto es presentado en una hoja dividida en cuatro partes iguales, con información por delante y por detrás, su portada presenta el título: Cómo prevenir la discapacidad, acompañado de un grafico relacionado a actividades de la vida cotidiana; en la parte central del mismo aparece información sobre cómo prevenir la discapacidad en el medio de transporte, en el trabajo, minería ilegal, trabajos de electricidad, durante el embarazo y en temporadas de vacaciones; en la parte posterior se define la discapacidad, qué es la prevención, y cómo disminuir los riesgos de discapacidad en la casa y en la escuela; de igual forma en su parte posterior se describe cómo llegar al Conapdis, y la información de contacto (dirección y números telefónicos). (Anexo 10).

- **Folleto 2:** Este folleto es presentado en forma de folleto doblado en tres partes igual, pudiese identificarse como un tríptico, sin embargo, no contiene información en su parte central; su portada presenta el título: ¿Conoces los términos correctos para el trato hacia las personas con discapacidad?, en su parte central se distribuyen los términos errados hacia la discapacidad e igualmente se especifican algunos tipos de discapacidad: Persona con discapacidad Físico- motora/ Musculo-esquelética, Discapacidad intelectual, Discapacidad visual, Discapacidad Auditiva, Discapacidad Psicosocial, Persona de baja talla; además se especifican expresiones erradas relacionadas a la discapacidad, y se muestra como en realidad debe mencionarse, de igual forma se presentan ilustraciones relacionadas a la información presentada. (Anexo 11).
- **Folleto 3:** Este folleto es presentado en forma de tríptico, contiene información referente al Consejo Nacional Para Personas con Discapacidad (Conapdis), qué es, su misión, visión, objetivos y funciones, además de que contiene información referente al proceso de registro de las personas con discapacidad para así obtener el certificado de discapacidad, además de los servicios que suministran como institución. (Anexo 12).
- **Presentación de PowerPoint:** Es utilizada como material didáctico en el desarrollo del taller: esta presentación está conformada por treinta y tres (33) láminas donde se encuentra información referida a: el Marco Legal que ampara a las personas con discapacidad, Evolución del término Discapacidad, Tipos de discapacidad, Causas, Herramientas, Ayudas Técnicas y Físicas de cada uno de los tipos de discapacidad y como integrarnos según el tipo de discapacidad.

Es importante destacar, que en la presente Investigación, no se anexa la presentación de PowerPoint utilizada como material didáctico en el desarrollo del taller, debido a que la misma es considerada por el Conapdis como información privada, por lo que solicitaron la confidencialidad de la misma, y sólo se permitió su uso para ser descrita a efectos de ser utilizado como material a ser analizado.

Luego de observar el proceso de formación y capacitación aplicado por el Conapdis, se puede concluir que dicho proceso de formación no se ejecuta bajo algún modelo teórico sobre los procesos de formación, ya que se hizo evidente que el mismo ha sido diseñado y aplicado de manera empírica, no contando con algún material (diseño instruccional) adecuado para tal fin.

Por lo tanto se puede afirmar que el proceso de formación y capacitación aplicado por el Conapdis, no cumple con las categorías de análisis seleccionadas para analizar dicho proceso de formación, las cuales se derivan del modelo teórico de Pilar Pineda (2003); es importante destacar que aun y cuando el mismo no ha sido diseñado bajo alguna teoría que lo sustente, este ha sido aplicado de manera continua desde sus comienzos.

4.1.1. Presentación y Análisis de las Entrevistas

Luego de haber descrito y analizado el proceso de formación a partir de las observaciones directas realizadas al taller de capacitación y formación, se presentan los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas a los facilitadores del evento que lleva a cabo el Conapdis, esto según las categorías de análisis obtenidas del modelo de Pineda, (2003). Es importante destacar que esta entrevista solo fue posible realizarla a cuatro de los siete facilitadores que participan en este taller, esto debido a que los otros se encontraban- como se menciono anteriormente- de vacaciones, de reposo medico o en asignaciones laborales fuera de la institución al momento de la recolección de los datos.

A continuación se presentan los resultados detallados en cada categoría:

Categoría: Sensibilización

La primera categoría a desarrollar es la sensibilización- bien como se indicó anteriormente se consideró su inclusión como categoría de análisis puesto que es el propósito final que se desea alcanzar con la aplicación del evento de formación; la misma está referida a lo que un proceso de formación debería provocar para que las conductas o actitudes de los participantes cambien en relación una realidad o situación, en este caso hacia la discapacidad, esto de manera consciente. Al relacionar esta categoría con la entrevista aplicada a cada uno de los facilitadores del taller, se pudo apreciar que cada uno de ellos, considera que precisamente sensibilizar es el objetivo primordial a alcanzar con este evento, sin embargo no precisan conductas exactas que deberían modificarse cuando se logra a sensibilización, aunque consideran que las estrategias de enseñanza- aprendizaje aplicadas conducen a esta, no evidencian ideas claras de todo lo que implica sensibilizar al grupo de participantes. Igualmente ocurrió en la ejecución del taller; no desarrollan estrategias suficientes y direccionadas que permitan sensibilizar a los participantes.

Cuadro 5

Categoría: Detección de Necesidades de Formación

Entrevistado N°01	Entrevistado N°02	Entrevistado N°03	Entrevistado N°04
Surge por la promulgación de la Ley para las personas con discapacidad.	Viene de la necesidad de cambiar la cultura de los venezolanos del trato adecuado hacia estas personas.	Por la falta de información y de formación en materia de discapacidad en la sociedad venezolana.	No se realiza un proceso de detección y análisis de las necesidades, debido a que la necesidad del proceso de formación y capacitación que desarrolla el Conapdis proviene de la normativa legal referente a las personas con discapacidad.

Fuente: Elaboración Propia. 2014.

Nota: Elaborado con datos de las entrevistas realizadas a los facilitadores del taller, (2014).

De acuerdo a los resultados obtenidos con esta categoría de análisis, se puede determinar que según todos los facilitadores que aplican el taller desarrollado por el Conapdis, coinciden que en ninguno de los tres ámbitos donde se lleva a cabo dicho proceso se realiza la Detección de Necesidades de Formación, constituyendo esta situación, un inicio poco favorable si en realidad no se tiene claro qué es o cuál es la situación problema a atacar.

Análisis de la Categoría:

Para llevar a cabo el evento de formación y capacitación que aplica el Conapdis, no se realiza algún tipo de detección de necesidades de formación, en ninguno de los tres ámbitos dentro en los cuales se trabaja, son las partes interesadas quienes solicitan el taller a dicha institución. Esto se explica puesto que, según las respuestas obtenidas en las entrevistas, las necesidades de formación provienen del mandato de la ley en materia de discapacidad y de las recomendaciones establecidas en los instrumentos generados por los organismos internacionales, como la Organización Mundial de la Salud y convenios suscritos por Venezuela.

Ejemplo de ello es la Recomendación 5, que indica que mejorar la capacidad de recursos humanos puede mejorarse a través de una educación, formación y contratación eficaces.

Cuadro 6

Categoría: Objetivos de la Formación

Entrevistado N°01	Entrevistado N°02	Entrevistado N°03	Entrevistado N°04
Sí son presentados. Están establecidos y están amparados en el marco legal que es la Ley para personas con discapacidad.	Los objetivos como tal del taller no son presentados a los participantes cuando se inicia.	Los objetivos que se desean alcanzar en el taller es formar y sensibilizar hacia el trato adecuado y la integración de la población con discapacidad. Los objetivos no son presentados a los participantes del taller.	Los objetivos que se plantean alcanzar en el proceso de capacitación y formación desarrollados por el Conapdis se presentan al inicio de los talleres.

Fuente: Elaboración Propia. 2014.

Nota: Elaborado con datos de las entrevistas realizadas a los facilitadores del taller, (2014).

De acuerdo a los resultados obtenidos con esta categoría de análisis, se puede observar que existen dos posturas opuestas, debido a que dos de los entrevistados afirman que los mismos están establecidos y que sí se presentan durante el proceso de formación a los asistentes. *Entrevistado N° 01 “Si son presentados. Están establecidos y están amparados en el marco legal que es la ley para personas con discapacidad”*. El entrevistado N°04 señala que *“se presentan al inicio de los talleres”* por otra parte los entrevistados N°02 y N°03 indican que los mismos no son presentados a los participantes en ninguna de las fases del taller, pero que el mismo pretende *“formar y sensibilizar hacia el trato adecuado y la integración de la población con discapacidad”*.

Análisis de la Categoría:

Se evidenció que durante el desarrollo del evento de formación, no se presenta a los participantes los objetivos de formación que se plantean alcanzar con este proceso, tampoco en los materiales informativos entregados en dicho taller ni en la presentación de láminas digitales en las cuales se apoyan los facilitadores; según información dada por uno de los facilitadores durante las entrevistas, los objetivos de formación si son dados a los representantes de los lugares que solicitan la aplicación del evento, esto dentro de un oficio formal en el cual se incluye además otra información referente al taller; sin embargo los cuatros facilitadores entrevistados coincidieron en que el objetivo principal desde el punto de vista personal y del Conapdis, es formar y sensibilizar a los participantes para que den un trato adecuado a las personas con discapacidad.

Ciertamente, la sensibilización de la población hacia la discapacidad, es el fin último que Conapdis desea alcanzar con su evento educativo; no obstante, sensibilizare no puede considerarse un objetivo de aprendizaje, porque no muestra lo que al final del evento se lograrán los participantes. Es un verbo que se refiere más a un propósito que a un objetivo de aprendizaje.

Debido a que la sensibilización de la población se encuentra como una expectativa presente en la ley y en los convenios suscritos por Venezuela, sobre discapacidad, puede ubicarse dentro de lo que Postner, (2005) denomina “fines educativos”. Los fines educativos se logran a largo plazo, con la combinación de diversos factores o influencias como el hogar y los medios de comunicación entre otros. De ahí que lo que se propone el Conapdis como sensibilización y la cultura de inclusión, se ajusta dentro de la categoría de fin educativo y no como objetivo de aprendizaje.

Al encontrar divididas estas respuestas, se pudiese llevar a suponer lo siguiente:

- Que en realidad ninguno de los cuatro entrevistados sabe lo que verdaderamente es definir y presentar los objetivos de formación.
- Que quienes afirman que sí se establecen y presentan los objetivos de formación, consideran que el hecho de que existan disposiciones legales en materia de discapacidad, es razón suficiente para afirmar que si hay objetivos establecidos.
- Que quienes afirman que no se establecen y presentan los objetivos de formación, son consientes de esta situación pero que está implícito con la ejecución del taller de formación.

Al no presentar los objetivos de formación se está dejando de lado información valiosa que los participantes deben conocer, pues allí se refleja lo que se desea alcanzar al llevar a cabo ese proceso; además aunque, según los entrevistados, el objetivo a cumplir es que den un trato adecuado a las personas con discapacidad, cada población a la cual se le aplica un proceso de formación y capacitación tiene objetivos propios de alcanzar, tomando en cuenta sus características, derivadas de una adecuada detección de necesidades, la cual como se mencionó no es realizada.

Cuadro 7

Categoría: Contenidos de la Formación

Entrevistado N°01	Entrevistado N°02	Entrevistado N°03	Entrevistado N°04
Por supuesto son presentados.	Nosotros con la misma practica ya lo tenemos bien fijados, pero de presentárselo a las personas, no se lo presentamos sólo a las personas que solicitan el taller es decir los representantes del lugar donde vamos a aplicarlo.	Los contenidos no se presentan a los participantes, dentro del oficio que se envía a la organización o institución que solicita el taller están los contenidos, es como una especie de invitación donde se les da el contenido programático de formación.	El contenido que forma parte del proceso de capacitación y formación desarrollados por el Conapdis se presentan al inicio de los talleres.

Fuente: Elaboración Propia. 2014.

Nota: Elaborado con datos de las entrevistas realizadas a los facilitadores del taller, (2014).

De acuerdo a los resultados obtenidos con esta categoría de análisis, se puede observar que existen dos posturas debido a que dos de los entrevistados afirman que los mismos se presentan al inicio del taller, por otra parte dos entrevistados determinan que los mismos no son presentados, más bien son enviados a la organización, comunidad o institución educativa solicitante en un oficio formal. En la ejecución del taller, a medida de que el mismo se va desarrollando los participantes van conociendo el contenido del mismo.

Análisis de la Categoría:

Luego de la observación directa realizada al taller de formación y capacitación aplicado por el Conapdis, tanto en organizaciones, comunidades e instituciones educativas, se evidenció que los contenidos a desarrollar no son presentados al inicio del taller, en su lugar van siendo mencionados y desarrollados por los facilitadores a lo largo del mismo; sin embargo, se observó que en los tres ámbitos en los cuales se aplica el taller el contenido presentado es el mismo; durante la exposición de los apartados teóricos, se promovió la participación de los asistentes a debatir sus puntos de vista y a partir de allí exponer dudas y ser parte de las actividades que se desarrollaron como práctica para el mejor entendimiento de los contenidos.

Los asistentes coincidieron en exponer sus dudas respecto de los contenidos, pues no manejaban términos acerca de la mención hacia las personas con discapacidad y tampoco la información de los tipos de discapacidad, algunos participantes en los tres ámbitos, resaltaron la necesidad de preservar la accesibilidad a los espacios públicos de las personas con discapacidad, y a hablar de la prevención de la discapacidad.

Cuadro 8
Categoría: Metodología de la Formación

Entrevistado N°01	Entrevistado N°02	Entrevistado N°03	Entrevistado N°04
El proceso del taller comienza que el sector empleador, de las escuelas y las comunidades se dirige al Conapdis solicitan la formación, posteriormente un funcionario de la coordinación realiza el contacto con la persona encargada de concretar el proceso de formación y se le hace saber cuál es la logística del taller.	En este caso, personalmente, al principio yo rompo el hielo, porque siempre las personas tienen expresiones como: fastidio porque viene un taller con mongólicos, van a venir a hablar por dos o tres horas!, pero yo recurro a la presentación, cambio de roles, o estas herramientas es para que ellos se coloquen en el lugar de las personas con discapacidad, claro esto nos ayuda con o sin discapacidad, o también les pedimos presentarse y así se sientan en confianza, sin embargo hay gente que no se atreven quizás por pena o fastidio y muestran esa barrera hacia las personas con discapacidad, cruzan los brazos, y son estas personas a las que más integramos al momento de realizar alguna dinámica o estrategia.	Nos hacen la solicitud de manera formal con la intención de formar en materia de discapacidad, una vez que nosotros recibimos esa solicitud se les envía el contenido programático, que es más bien como una invitación, allí a ellos se les solicita también el apoyo de la logística, el día del taller ellos deben aportar el espacio físico donde se va a dirigir el taller, se llega allí se hace la presentación del equipo se logra la participación de ellos y la presentación de cada uno de ellos para entrar lo que es la temática, se aborda desde el punto de vista humano y no teórico.	Los talleres son presenciales, deben de tener un mínimo de treinta personas para que el mismo se ejecute, las organizaciones, comunidades o instituciones educativas son las encargadas de distribuir el material que el Conapdis les facilita, (folletos y trípticos) tiene una duración de cuatro horas y media con un receso de treinta minutos. El taller se ejecuta por un facilitador y un facilitador de apoyo (siempre que asiste uno de los facilitadores que tienen una discapacidad lo asiste uno que no presente discapacidad), el espacio debe ser amplio, con buena iluminación y puestos cómodos ya que el mismo tiene una duración de cuatro horas y media.

Fuente: Elaboración Propia. 2014.

Nota: Elaborado con datos de las entrevistas realizadas a los facilitadores del taller, (2014).

De acuerdo a los resultados obtenidos con esta categoría de análisis, los cuatro entrevistados coinciden en que realizan diversas actividades durante el desarrollo del taller, además las mismas han sido organizadas por cada uno de ellos sobre la base de la experiencia que han adquirido con la aplicación del mismo. Indican, además, que cuentan con una presentación de Power Point, la cual fue diseñada por los facilitadores del taller y algunos de ellos- dependiendo de cómo se esté dando el desarrollo del mismo- proyectan videos relacionados a la discapacidad.

Por otra parte el entrevistado N°02 y el entrevistado N°03 afirman que cuentan con algunas herramientas que son utilizadas por personas con discapacidad como lo son: el bastón de rastro, muletas, bastones entre otras, las cuales sirven como objeto de apoyo para realizar actividades con los participantes.

Análisis de la Categoría:

La metodología utilizada durante el proceso de formación aplicado por el Conapdis, estuvo caracterizada por la presentación expositiva de los contenidos utilizando como estrategia:

- El uso de láminas de power point para la exposición de contenido teórico, las cuales fueron proyectadas por un video beam.
- Se aplicaron estrategias para la demostración de algunos tipos de discapacidad, haciendo uso en varias de ellas de objetos materiales: vendaje de ojos y uso de bastón de rastro, además uso de muletas; las demás discapacidades expuestas, fueron debatidas por lluvias de ideas y exposición de casos y experiencias. En algunos de los casos al momento de presentar alguno de los tipos de discapacidad mostraron se videos alusivos, los participantes al finalizar comentario su apreciación a esta actividad.
- La temporalidad del evento de formación fue de una sola sesión, con una duración de cuatro horas y media con un receso de treinta minutos, lo cual no garantiza el cumplimiento de lo que en general se considera el objetivo principal del mismo que es la sensibilización hacia la discapacidad. En cuanto al espacio donde se desarrolló el taller fue adecuado, y acorde con la cantidad de participantes, se contó con buena iluminación y los asientos fueron ubicados tipo cine.

La metodología utilizada por los facilitadores de dicho taller desde la perspectiva teórica, no garantiza el alcance del objetivo principal del mismo ya que al desarrollarse una explicación de tipo expositiva, sin estrategias planificadas en función de los participantes del taller no puede alcanzarse la sensibilización hacia una cultura de inclusión y de un trato adecuado a las personas con discapacidad.

Cuadro 9
Categoría: Operativización de la Formación

Entrevistado N°01	Entrevistado N°02	Entrevistado N°03	Entrevistado N°04
Básicamente iniciamos con lo que es la dinámica rompehielo, lo que es el contenido del mismo, se presentan cuales son los objetivos, la duración, con cuales recursos que estamos utilizando y se empieza a proyectar la presentación, se desarrollan cada una de la etapas, yo diría que esto más que un taller, es un proceso de facilitación, nosotros lo llamamos no taller sino conversatorio, un conversatorio donde ellos se sienten libres de conversar y expresar lo que sienten. En ese proceso nosotros interactuamos con los participantes, pero recuerda que nosotros no somos ni educadores ni somos maestros, nosotros somos facilitadores.	Al principio decimos qué es Conapdis, les explicamos que aquí creamos mecanismos para dar beneficios para la comunidad con discapacidad, esto equivale a tres objetivos fundamentales, promover la atención integral a nivel de toda Venezuela en diversas aéreas ya sea en salud, educativa, recreativa, deportiva, que no solamente es un área en la cual nos enfocamos, segundo la participación sobre la prevención, se pregunta: ustedes creen que se puede prevenir la discapacidad?... claro si ya por supuesto viene allí ya son causas ajenas y no se puede evitar, pero si se pueden tomar medidas para prevenirlas, allí con esa explicación muchos comprenden pero hay otras que se siguen mostrando negativas, y con esos comportamientos nosotros mismos vamos aprendiendo.	Es así como te he indicado desde que se solicita el taller hasta que finaliza.	El taller es presentado por medio de la proyección de unas láminas de PowerPoint donde se encuentra el contenido del taller (marco legal, tipos de discapacidad y trato adecuado a las personas con discapacidad), se pasan videos dependiendo del ánimo (sentimentales, alegres) de las personas tenemos bastantes videos y se hacen las actividades de cada tipo de discapacidad como ya se lo explique.

Fuente: Elaboración Propia. 2014.

Nota: Elaborado con datos de las entrevistas realizadas a los facilitadores del taller, (2014).

De acuerdo a los resultados obtenidos con esta categoría de análisis, los cuatro entrevistados coinciden en que no emplean materiales pedagógicos durante el desarrollo del taller, pero los mismos coinciden en que entregan a quienes solicitan el taller tres folletos para que los mismos sean reproducidos y entregados a los participantes, estos folletos son los diseñados por el Conapdis, a fin de ser entregados al público en general, también cuentan con una presentación de Power Point la cual fue diseñada por los facilitadores del taller. No obstante, los entrevistados N°02 y N°03, afirman que cuentan con algunas herramientas que son utilizadas por personas con discapacidad como el bastón de rastro, muletas, bastones entre otras, las cuales utilizan para aplicar algunas estrategias con los participantes.

Análisis de la Categoría:

Luego de la observación directa realizada al taller de sensibilización para la inclusión de personas con discapacidad aplicado por el Conapdis, tanto en organizaciones, comunidades e instituciones educativas, se observó que la estructura por la cual se rigen para su desarrollo, contiene las mismas características para los tres ámbitos, sólo varía el espacio físico para su aplicación.

Por otro lado, no se consideran las cualidades propias de cada tipo de población como lo son: nivel académico, condición social en la cual se desenvuelven, presencia de algún tipo de discapacidad, antecedentes culturales. De la misma manera, no se consideran los conocimientos previos que puedan tener los participantes, quizás tomándolos en cuenta- en caso de presentarlos- se puedan aprovechar y así la sensibilización sea exitosa; los contenidos no son desarrollados apoyándose en técnicas grupales que permitan la fijación de los conocimientos, a pesar de que los contenidos se concentran en definiciones básicas, se pudiesen proyectar con: videos, imágenes con frases que promuevan la reflexión, audio, así se lograría captar la atención del público, y no mantenerlo como una mera exposición y discusión con la intervención de algunos participantes. Además las escasas técnicas

grupales que aplican, no son diseñadas por expertos en formación ni basadas en planteamientos teóricos sobre los procesos de formación, pues al llevar a cabo un taller de esta forma no se toma en cuenta que un proceso de formación desarrollado correctamente, busca la transformación de paradigmas, propiciando la búsqueda de soluciones a diversas realidades. Es evidente que como indicó uno de los entrevistados este proceso de formación y capacitación, más bien es desarrollado como “un conversatorio”, lo cual no contribuye de forma acertada para el alcance del objetivo que tiene fijado la institución, como lo es la sensibilización hacia la discapacidad.

Cuadro 10
Categoría: Evaluación de la Formación

Entrevistado N°01	Entrevistado N°02	Entrevistado N°03	Entrevistado N°04
Aquí viene la parte interesada y solicita el taller porque precisamente no tienen ningún tipo de conocimiento del tema, no es que no saben es que desconocen del tema y quieren formar a sus participantes en lo que es la discapacidad, sobre todo en el caso de las organizaciones como ellos deben cumplir con el 5% que establece la ley según el artículo 28. Las personas que están siendo formadas es porque van a compartir con personas con discapacidad. Es mas no realizamos evaluaciones previas pues la idea es formarlos a ellos en el tema. La evaluación hacia nosotros es apreciativa de ellos hacia nosotros (solo en el caso de las organizaciones).	La evaluación es hacia nosotros, se debe crear un formato de evaluación hacia las facilitadoras, es un formato de apreciación de cómo los participantes recibieron el taller, pero nosotros no los evaluamos a ellos no tenemos ningún instrumento para ello, pero fíjate que en la evaluación que pasan allí ellos indican si la metodología que se utilizo fue buena, para mí el formato debe ser adecuado porque se evalúa el proceso de las dinámicas y a lo ultimo deben dejar en blanco un espacio para escriban sus apreciaciones, aunque la idea es que cada participante debería llenarlo no es así, esto lo llenan las personas que están presentes durante todo el taller pero que pertenecen a RRHH, o quienes representen el lugar ellos siempre están presentes porque también les interesa aprender pues son quienes desean hacer la inclusión de las personas con discapacidad.	Si, ese proceso de evaluación lo hace la empresa, no se le hace al participante, del participante se logra determinar si de verdad están logrando los objetivos a través de la participación de ellos. Yo siempre me empeño en preguntar mucho, para de esta manera darme cuenta si realmente están pendientes o si estas distraídos con el celular, busco hacerles alguna pregunta para buscar su atención, sin embargo cuando se dan cuenta de que no han prestado atención y no responden mis preguntas la rebotan para nosotros los facilitadores explicarles... Sin embargo justamente esas personas que me doy cuenta que no están prestando atención son las que llamo para que realicen las dinámicas.	Luego del proceso de Capacitación y Formación que realiza el Conapdis no se realiza ningún tipo de evaluación, solo en el caso de las organizaciones los representantes de RRHH aplican una evaluación de tipo apreciativo hacia el taller y los facilitadores.

Fuente: Elaboración Propia. 2014.

Nota: Elaborado con datos de las entrevistas realizadas a los facilitadores del taller, (2014).

De acuerdo a los resultados obtenidos con esta categoría de análisis, los cuatro facilitadores coinciden que antes, durante y después del desarrollo del taller que aplica el Conapdis, en organizaciones, comunidades e instituciones educativas no se realiza algún tipo de evaluación, solo en el caso de algunas organizaciones, la misma organización, aplica un instrumento de evaluación apreciativa hacia los facilitadores del taller, esta información es enviada al Conapdis.

Análisis de la Categoría:

En el evento de formación y capacitación aplicado por el Conapdis, no se evidenció la aplicación de algún instrumento de evaluación antes, durante ni después del mismo hacia los participantes, la única evaluación que se aplicó fue de parte de los solicitantes del taller hacia los facilitadores, esto solo en el caso de las organizaciones, la misma fue de carácter apreciativo, luego de realizada el Conapdis deja los resultados en su poder para uso propio como institución, se valoraron aspectos relacionados a la ejecución del taller como:

- Estructura del contenido (excelente, bueno, regular)
- Relación del contenido con el tema (excelente, bueno, regular)
- Manejo del contenido (excelente, bueno, regular)
- Proyección de la voz (excelente, bueno, regular)
- Vocabulario (excelente, bueno, regular)
- Dominio del grupo (excelente, bueno, regular)
- Compatibilidad con los participantes (excelente, bueno, regular)
- Abordaje de la necesidad considerada (excelente, bueno, regular)
- Estrategias aplicadas (excelente, bueno, regular)

Al realizar sólo este tipo de evaluación, los participantes no tuvieron la posibilidad de evaluar si el proceso de formación fue satisfactorio para ellos desde el punto de vista de los contenidos o las estrategias aplicadas; los facilitadores al no aplicar un instrumento de evaluación formativa hacia los participantes, desechan la posibilidad de saber el alcance del taller, si durante el tiempo de duración se logró el o los objetivos que fueron informados a quienes solicitaron el taller; además dejando de lado la posibilidad de recibir aportes de importancia en pro de mejorar el proceso de formación y capacitación, esto además se suma a que en el tiempo no se realiza un seguimiento a los participantes, es decir, no se comprueba si de verdad se logró la sensibilización hacia las personas con discapacidad.

Tampoco se realiza un seguimiento posterior para conocer si el taller logro sensibilizar y con eso fijar los conocimientos de lo difundido en el taller, dejando de lado un mejoramiento continuo, por lo que se pierden datos de suma importancia que pudieran ser utilizadas para fines de políticas públicas, nacionales e internacionales.

Luego de presentar y analizar los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los facilitadores del proceso desarrollado por el Conapdis, y lo que en la institución denominan proceso de capacitación y formación se puede concluir de manera general lo siguiente:

Si bien es cierto que los entrevistados aseguraron que se trata de un proceso de capacitación y formación, no obstante al realizar la observación directa se puede asegurar que el evento del Conapdis no es un proceso de formación, si bien es un proceso educativo en el cual hay unos contenidos que comunican los facilitadores y, que ha sido organizado en alguna medida, pero no se corresponde con el proceso de formación planteado por los autores reseñados en esta investigación.

Es importante recordar que una de las grandes diferencias entre la capacitación y la formación, se encuentra que esta última enfatiza en la identificación de valores que se encuentran en la enseñanza y, que le aportan contenido y significación a las actividades realizadas; se encuentran también los procesos de reflexión que impulsa la concienciación por parte de quienes participan en el proceso.

Los datos obtenidos obligan a pensar que se trata de un proceso de capacitación en el cual se suministra una información valiosa, que les permitirá a las personas adaptarse, en alguna medida, a las exigencias impuestas por la ley en torno a la discapacidad. Sin embargo, por lo que pudo observarse, no es suficiente información para permitirles desarrollar a los participantes las actitudes que se espera al finalizar el evento.

Ahora bien, es cierto que el Conapdis denomina al evento ejecutado taller, se puede concluir al respecto, que más bien se corresponde con un tipo de charla en la cual se ofrece una información, pero donde no se realizan actividades de construcción de conocimiento que genere un producto sea tangible o intangible.

En otro orden de ideas los autores reseñados en el marco teórico, indican que un proceso educativo como el del Conapdis, se refiere a un tipo de educación no formal, puesto que reúne algunas de sus características como: es un proceso educativo intencional que se ofrece fuera del sistema educativo formal. Se le suministra a determinadas subgrupos concretos de la población; en el caso del Conapdis lo imparte en instituciones organizaciones, comunidades e instituciones educativas.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

A partir de la realización de esta investigación se pueden formular propuestas de mejora al proceso de formación y capacitación que aplica el Conapdis en las organizaciones, comunidades e instituciones educativas que contribuyan al logro de los objetivos de la institución y aclarar algunos términos, de manera que se entienda en qué proceso se está inmerso.

En definitiva se entiende que, de acuerdo con los propósitos que persigue la institución y al mandato que tiene por la ley y los acuerdos suscritos por Venezuela con organizaciones internacionales, el proceso que debe seguir el Conapdis es el de formación, no el de capacitación; atendiendo que lo que se busca es sensibilizar a la población en diferentes ámbitos. Es la formación el proceso que puede incidir directamente en la transformación en la forma de concebir, la percepción y el trato de las ciudadanas y ciudadanos hacia las personas en situación de la discapacidad.

El trato que puede dárseles a las personas con discapacidad puede cambiar si cambia la manera como se concibe esa situación y eso es una cuestión marcada por aspectos axiológicos que no variará con un solo evento educativo. Tal como se afirmó en el Marco Teórico, la formación va más allá de la capacitación; la trasciende, de ahí que sea éste el proceso más conveniente a ser adoptado por el Conapdis. En ese sentido, las recomendaciones giran en torno a realizar un **plan de formación**, en el cual estén incluidos varios eventos, que permitan desarrollarse en un tiempo determinado, de modo que la transformación se produzca en el mediano y largo plazo; es decir, que puedan darse procesos de cambio progresivos que vayan

penetrando en la conciencia de las personas, a fin de generar una verdadera cultura de inclusión de las personas con discapacidad.

Por otro lado, se recomienda al Conapdis, realizar eventos de formación (talleres, cursos, seminarios, charlas) diseñados por profesionales en el área de educación; de manera que sean aprovechados los conocimientos de profesionales formados en el área que cuentan con los conocimientos teóricos-conceptuales necesarios para el diseño y ejecución de los mismos. Esto permitirá garantizar el desarrollo de conocimientos y el alcance de los objetivos que se plantean alcanzar.

Se recomienda al Conapdis, guiar el proceso de formación por modelos teóricos, así desde su concepción se cumplirán los pasos adecuados para obtener los resultados deseados, y más aún tratándose de una realidad latente como lo es la discapacidad. Así como la ONU, la OMS, OIT se ocupan en promover programas de formación y capacitación en la ciudadanía respecto a esto, en Venezuela se cuenta con leyes que amparan la situación de discapacidad, además el Conapdis como institución tiene la obligación de velar por el cumplimiento de estas disposiciones, pues evidentemente, no es igual capacitar a formar a quienes asisten a estos talleres y más aún si no se tiene certeza, de que la actitud de quienes fungen como participantes realmente con el paso del tiempo haya cambiado, siendo esto un aspecto que resta valor al proceso de formación.

A pesar de que **la detección de necesidades de formación** deber realizarse antes de iniciar cualquier evento de formación, es evidente- en este caso- que la necesidad está dada debido al incremento de la discapacidad, lo cual indica que no existe en la población una cultura hacia la discapacidad, en este sentido la idea es que el Conapdis estudie el tipo de población al cual se le aplicará el evento de formación, y dependiendo de sus características, adapte este proceso para que se cumplan el o los objetivos propuestos.

Se recomienda al Conapdis establecer **objetivos de formación** reales, encaminados hacia la verdadera sensibilización, tomando en cuenta la importancia y la necesidad de su cumplimiento para que el proceso de formación se consolide, pues como se sabe estos son los que van a guiar los pasos a seguir. Específicamente, que cada evento de formación que dicte, sea éste un taller, una charla o un curso, posea objetivos de aprendizajes claros y se visualicen los logros que se pretendan alcanzar con cada uno de ellos.

Se recomienda al Conapdis que en cada evento se definan los **contenidos** de acuerdo a los objetivos que se esperan alcanzar. Es importante resaltar que los contenidos de la formación del Conapdis, en alguna medida también están predeterminados por las leyes los acuerdos internacionales a los cuales está sujeto el país; no obstante, el tratamiento dado a los contenidos pasa por ajustarlos a cada contexto o situación de aprendizaje, así como a cada población objeto o a quien va dirigida la formación. Se observa la importancia de exponer definiciones claras además de situaciones que sirvan como ejemplo para su comprensión, informar de campañas de nivel mundial y las leyes que amparan este tipo de eventos, que además, sustenten la necesidad de lograr la sensibilización hacia las personas con discapacidad, estos deben estar dirigidos a crear conciencia.

Se recomienda al Conapdis seguir una **metodología de formación** adecuada, la cual está dirigida a considerar la **temporalidad** para la ejecución del proceso de formación, pues nada garantiza que con una única sesión se logre verdaderamente sensibilizar a quienes participan, puede considerarse una sesión para exponer contenidos teóricos y discutir; en la cual se realicen actividades de acuerdo a los tipos de discapacidad que se estén presentando; planificadas en función de las edades y el ámbito donde se esté llevando a cabo la actividad, se pueden presentar videos, exposición de experiencias y técnicas grupales como las siguientes:

- Si se trata de la discapacidad visual, una técnica muy efectiva es el vendaje de los ojos y hacer uso del bastón de rastro para realizar alguna actividad esa técnica se podría denominar “indiferencia a la vista”.
- Si se trata del tema de la discapacidad auditiva pueden colocarle tapones auditivos a algunos de los participantes durante la realización de alguna actividad, a fin de que los mismos se sientan en la necesidad de comunicarse y así explicar la importancia de la utilización del lenguaje de señas, esta técnica podría ser denominada “mi mundo en silencio”.
- Durante la explicación de la discapacidad físicomotora músculo–esquelético se recomienda hacer uso de las herramientas con las que cuenta el Conapdis como lo son: muletas (canadienses y auxiliares), bastones, andaderas, silla de ruedas, a fin de que los participantes del taller se familiaricen con las mismas. Podrían ensayar una actividad donde los participantes escriban con la boca la cual se puede denominar “a escribir sin las manos”.
- Por último, si se trata de la discapacidad de compromiso cognitivo o intelectual podrían hacer uso de videos breves que expliquen los tipos de esta discapacidad. Se sugiere darle especial importancia a las técnicas grupales cuando el proceso de formación sea aplicado en las instituciones educativas y considerar varias sesiones para abrir un debate en el cual. Los mismos estudiantes puedan formular propuestas de soluciones.

Por último proponer mejoras en materia de discapacidad en el contexto comunitario, estatal y en el país en general, de manera que se amplíe el radio de influencia y permita extender el alcance de la información.

En todo caso es importante considerar el trabajo grupal en los diferentes contextos de modo que se pueda integrar a todo el grupo de participantes con estas estrategias, de esta forma se mantendrán atentos e interesados.

En cuanto al material de apoyo tecnológico en caso de continuarse con las láminas de power point, se recomienda considerar la inclusión de videos y testimonios de personas con discapacidad, de que se enriquezca la experiencia de formación y se puede hacer más interesante y dinámica la participación y el debate entre los participantes.

Se recomienda al Conapdis estructurar la **operativización** en correspondencia con los participantes que asistirán al taller, considerar los conocimientos previos, el nivel académico y el contexto en el que se aplicará. Es importante que en el momento de la ejecución de la formación se presenten los objetivos a lograr, los contenidos a desarrollar y los valores que están insertados.

Conapdis realizar la **evaluación de la formación** a los participantes, bien sea antes, durante o después del, una vez finalizado el evento; la evaluación debe contener aspectos claves que puedan llevar a concluir si el o los objetivos de aprendizaje formulados fueron logrados; en caso contrario deberá evaluarse el evento de modo que permita determinar sus limitaciones o debilidades y conocer los aspectos que deben reforzarse. De igual forma, en estos caso, cuando se trata de procesos de formación, lo recomendable es realizar un seguimiento en el tiempo sobre cómo es la situación o el comportamiento de quienes recibieron la formación en relación a la discapacidad y actuar en consecuencia, diseñando nuevos eventos o reforzando los ya aplicados.

Se recomienda al Conapdis desarrollar eventos de formación y capacitación para sus propios trabajadores, que abarquen conocimientos en el diseño de programas de formación y capacitación y para que su desempeño como facilitadores esté apegado a metodologías adecuadas y asertivas; de esta manera que el compromiso vaya en ascenso, pues aunque la mayoría de quienes fungen como facilitadores presentan alguna discapacidad, debe tomarse en cuenta que son profesionales dedicados a una realidad que requiere atención.

Para los próximos investigadores, se recomienda que consideren la formación y capacitación como aspecto de suma importancia al pretender solventar situaciones reales o emitir recomendaciones, siempre basándose en modelos teóricos, garantizando así el logro de los objetivos propuestos. Además considerar la discapacidad como realidad latente para ser relacionada con algún tema de investigación novedoso, que genere propuestas sensatas y sirva de incentivo para procurar mejoras en el aspecto educativo.

A pesar de que el “taller” de capacitación que aplica el Conapdis se ha seguido aplicando a lo largo de los años empíricamente, sin cumplir lineamientos teóricos de las fases de algún modelo de formación, resulta un trabajo amplio y dedicado. La preocupación de sus facilitadores por entender que no se trata de un taller y la atención que prestaron en cada una de las entrevistas, da cuenta de las posibilidades que hay de mejorar sus procesos y del deseo de aprender desde una perspectiva más técnico-especializada. Ello, en alguna medida impulsa este trabajo y los deseos de contribuir en la mejora de los procesos formativos llevados a cabo por el Conapdis. Sin embargo- y es necesario aclararlo- es importante atender a la preparación que cada facilitador o persona involucrada debe tener para diseñar planes de formación y evidentemente para aplicarlo.

Dentro de esta investigación, si bien es cierto se analizó mediante categorías todos los datos recolectados, no es una osadía presentar propuestas de formación que pudiesen servir de aporte al Conapdis para mejorar el proceso que aplican; a continuación se presenta una propuesta de Plan de Formación, el cual contiene una serie de actividades que pueden ser consideradas para continuar el camino hacia la sensibilización de la población en materia de discapacidad.

Ahora bien, a fin de evitar confusiones y destacando la importancia y la justificación de esta investigación, es importante dejar claro que este plan y el ejemplo desarrollado de una de las actividades del mismo, no constituye la solución a

la problemática de estudio, simplemente representan posibles actividades que el Conapdis puede considerar para continuar el camino hacia la sensibilización de la población en materia de discapacidad; es por ello que no se puede afirmar que al aplicar o al llevar a cabo algunas de estas propuestas ya puede darse por sentado la sensibilización de la población y mucho menos afirmar que se ha desarrollado en la población una cultura de inclusión; al contrario se deben tomar en cuenta las propuestas generales de mejora arriba detalladas, para alcanzar el propósito de la institución y obtener resultados que sean evidentes en el tiempo.

Cabe señalar que en el transcurso de este evento se apunta hacia la formación; es decir se asume que es este proceso el que puede a largo plazo, lograr los propósitos de la institución; sin embargo, debe dejarse aclarado que el Conapdis ejecuta el evento en tres contextos diferentes, por lo que es imprescindible, atender las características que particularizan a cada uno y realizar el diseño de la formación, en función de esas características.

Este plan, contiene el nombre de la actividad, el o los objetivos a alcanzar, los contenidos, los métodos y recursos, la evaluación y la temporalidad del mismo, la Detección de Necesidades no está incluida, puesto que se tomó como referencia lo indicado por cada uno de los entrevistados, en relación a que la misma proviene de las leyes establecidas que amparan los derechos de las personas con discapacidad.

De igual forma, se recomienda que este plan, tenga como plazo para ejecutarse seis (6) meses, la población a la cual está dirigido seguirán siendo organizaciones, comunidades e instituciones educativas, puesto que las actividades pueden ser desarrolladas en estos ámbitos y pueden ser adaptan a la diversidad de características que cada integrante pueda tener en cada uno de ellos.

Por otro lado, recomienda tanto a las organizaciones, comunidades e instituciones educativas, que en la medida de sus posibilidades se enfoquen, en desarrollar programas de formación a sus empleados, integrantes de la comunidad y

de la comunidad educativa, lo que les permitirá obtener mayor preparación al momento de ofrecer soluciones y emprender nuevos retos en materia de discapacidad, pues como se mencionó al inicio de esta investigación, las cifras de personas que presentan alguna discapacidad, inevitablemente está en ascenso, ocasionado en muchos de los casos, por descuido de las mismas personas, por sus acciones e incluso por la falta de información. Además, no es pertinente descargar la responsabilidad en una institución o en los gobernantes, es preciso tomar la iniciativa y ser partícipes activos de procesos como este, proponer y promover campañas de concienciación, que las personas atiendan a ellas y así ser aliados para lograr sensibilizar al colectivo.

Finalmente, cada uno de los aspectos presentados en el plan provienen de los contenidos que el Conapdis destacar en el evento de formación actual y de allí los objetivos, además los métodos y recursos están señalados pensando en el tipo de población a la cual se le aplicará y la evaluación gira en torno a lo desarrollado en el evento.

Propuesta de Plan de Formación

Tipo de Actividad	Objetivos	Contenidos	Métodos y Recursos	Evaluación	Temporalidad
Taller: Conociendo la Discapacidad.	1. Conocer la definición de discapacidad. 2. Conocer el Marco Legal en materia de discapacidad. 3. Conocer los términos correctos para referirse a las personas con discapacidad. 4. Conocer los tipos de discapacidad (causas y las herramientas utilizadas según su tipo).	1. Definición de discapacidad. 2. Marco Legal en materia de discapacidad. 3. Términos correctos e incorrectos para referirse a las personas con discapacidad. 4. Tipos de discapacidad (causas y las herramientas utilizadas según su tipo).	Métodos: Aportes e intercambios de ideas, presentación de videos. Recursos: Espacio amplio organizado tipo cine con: Video beam, laptop, cornetas, sillas para los participantes.	1. Evaluación reactiva del taller por parte de los participantes.	Una sola sesión de cuatro horas, la cual se dividirá en dos bloques con un descanso de media hora.

Charla: Cómo prevenir la Discapacidad	1. Conocer qué es la prevención. 2. Conocer cómo prevenir la discapacidad.	1. Qué es la Prevención. 2. Cómo prevenir la discapacidad en: medios de transporte, tránsito en las calles (peatones), en el trabajo (minería ilegal trabajos de electricidad), durante el embarazo, en temporadas vacacionales, en la casa, en la escuela.	Métodos: Proyección de películas donde se presentan casos de personas con discapacidad intelectual (compromiso cognitivo). Se recomiendan: Mi nombre es Khan, Estrellas en la tierra, hay alguien allí. Intercambio de ideas y comentarios de la película. Recursos: Espacio amplio organizado tipo cine con: Video beam, laptop, cornetas, sillas para los participantes.	No aplica.	Una sola sesión de tres horas con un descanso de quince minutos.
Cine Foro: El Compromiso Cognitivo	1. Conocer la Discapacidad intelectual (compromiso cognitivo).	1. Discapacidad intelectual (compromiso cognitivo).	Métodos: Publicación de afiches informativos en lugares públicos y transitados, vallas informativas referidas a las consecuencias de la discapacidad adquirida, volanteo con folletos informativos, campañas televisivas de corta duración, mensajes en la radio, mensajes impresos en revistas y periódicos, campañas de concienciación en las salas de cine. Recursos: Afiches, carteles, folletos, videos, audios.	No aplica.	Tres sesiones de tres horas con un descanso de quince minutos.

Campañas de Concienciación	1. Conocer las consecuencias del desconocimiento de la Discapacidad.	1. Consecuencias de discapacidades adquiridas.	Métodos: Actividades de intercambios de roles, para conocer cómo debemos integrarnos con las personas con discapacidad Visual, Auditiva y Fisicomotora o Musculoesquelética. Escritura en sistema braille, utilización del lenguaje de señas. Distribuir información adecuada referente a la accesibilidad de las personas con discapacidad. Recursos: Bastón de rastro, muletas, sillas de rueda (manual, a motor).	No aplica.	No aplica una temporalidad específica puesto a que prevalece en el tiempo.
Actividades Recreativas: Adecuando los espacios	1. Aprender cómo integrarnos con las personas con discapacidad según su tipo. 2. Conocer cuáles son las estructuras físicas necesarias para la inclusión de las personas con discapacidad.	1. Tips para integrarnos con las personas con discapacidad según su tipo. 2. Estructuras físicas necesarias para la inclusión de las personas con discapacidad.		No aplica.	Tres sesiones de tres horas con un descanso de quince minutos.

Una vez realizado el Plan de Formación, a continuación se presenta en detalle lo que contiene una de las actividades propuestas, el Taller: Conociendo la Discapacidad.

Esta actividad es presentada como ejemplo debido a que es la que más se asemeja al evento que el Conapdis viene aplicando al paso de los años; sin embargo, describe cada uno de los elementos que implica, desde su concepción hasta su finalización.

Como se mencionó anteriormente, este ejemplo no constituye la solución a la problemática expuesta al inicio de esta investigación, aunque puede ser vista como un apoyo para seguir el camino de la sensibilización de la población hacia la discapacidad.

Se deben tomar en cuenta, de igual forma, las propuestas de mejora anteriormente especificadas.



FICHA TÉCNICA DEL TALLER

CONOCIENDO LA DISCAPACIDAD

Trabajadores y Trabajadoras de Organizaciones Públicas y Privadas

Según cifras de la Organización de las Naciones Unidas (2010), “En el mundo hay más de quinientos millones de personas con discapacidad”, debido a que este número está aumentando el mismo se ha convertido en un tema de preocupación y es por esto que han surgido políticas públicas, leyes, reglamentos y acuerdos internacionales en materia de discapacidad en pro de concienciar a la población mundial en cuanto a la importancia de conocer a cerca del trato que se le debe de dar a las personas con discapacidad

Existe gran desconocimiento respecto a las personas con discapacidad y sus potencialidades, lo que ha provocado conductas erradas, entre muchas otras razones, por la falta de formación y capacitación respecto de esta realidad; la formación es un elemento importante para la población en general, que permite canalizarla hacia una cultura donde sean capaces de reflexionar, dar soluciones y proponer mejoras a esta situación.

Se hace evidente, que en Venezuela la población no cuenta con una cultura en materia de discapacidad, a pesar de que esta realidad está cada día más latente, no se cuenta con la suficiente voluntad para formarse en el tema y de esta manera sensibilizarse ante esta realidad, además no son suficientes las disposiciones legales para cumplir con el trato adecuado hacia las personas con discapacidad. Es de importancia resaltar que para el diseño del taller se consideró el modelo planteado por la Autora Pilar Pineda, (2003).



Objetivo General

Al finalizar este taller, los participantes pondrán construir sus propias definiciones sobre discapacidad, considerando sus aspectos tanto teóricos como legales, a partir de ejercicios experienciales que les permita entender el mundo de las personas que se encuentran en situación de discapacidad y puedan incorporarlos en su práctica laboral y en la vida cotidiana.

Objetivos Específicos

1. Identificar los elementos que definen la discapacidad y los aspectos que pueden conducir a las personas a sufrir una situación de discapacidad.
2. Reconocer el Marco Legal que regula los aspectos relativos a la discapacidad.
3. Diferenciar los tipos de discapacidad, las herramientas de apoyo utilizadas según su tipo y los mecanismos empleados para su inserción en la sociedad.
4. Identificar los elementos básicos que promueven una cultura de inserción de personas con discapacidad.



Contenidos de la Formación

1. Términos correctos e incorrectos para referirse a las personas con discapacidad.
2. Discapacidad.
3. Marco Legal en materia de discapacidad (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley para Personas con Discapacidad (2007) Ley del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).
4. Tipos de discapacidad (visual, auditiva, Físicomotora / musculo esquelético, de compromiso cognitivo o intelectual), se define el tipo de discapacidad, las causas que las origina y las herramientas utilizadas según su tipo).

Modalidad de formación

El evento de formación es de tipo externa (a las organizaciones, comunidades e instituciones educativas), pues será ejecutado por los facilitadores del Conapdis en ámbito solicitante.

Métodos de Formación

- Será presencial
- Se dará en una sola sesión
- Tendrá una duración de cuatro (4) horas.
- Incluirá un receso de una treinta (30) minutos.



Recursos para el desarrollo:

Espacio amplio organizado tipo cine con: video beam, laptop, papel bond, marcadores de colores varios, cornetas y presentación en PowerPoint, mesas de trabajo con sillas para los participantes.

Recursos para las actividades:

1. **Tipo de discapacidad:** Bastón de rastro, pañuelo, lámina de power point.
2. **Aciertos y desaciertos:** Diecinueve (19) sobres con diecinueve (19) palabras referidas a discapacidad y cinta adhesiva.
3. **Compartiendo lo aprendido:** Láminas de papel bond (cantidad apropiada al número de participantes), marcadores de colores y cinta adhesiva.



Evento de Formación: Conociendo la Discapacidad

Diseñado por:

Cordero, Adriana C.I. V- 18.708.423

Morillo, Francis C.I. V- 18.938.740

Ciudad Universitaria de Caracas, noviembre 2014

Objetivos	Contenidos	Estrategias Metodológicas	Desarrollo	Recursos	Tiempo
No aplica.	No aplica.	Presentación de los facilitadores y los participantes. Presentación expositiva de la filosofía de gestión del Conapdis y los objetivos y contenidos que se pretenden alcanzar con el taller.	Ver adjunto N° 01	No aplica.	45 minutos.
1. Conocer los términos correctos para referirse a las personas con discapacidad.	1. Términos correctos e incorrectos para referirse a las personas con discapacidad.	1. Aciertos y desaciertos. Ver adjunto N°02.	Ver adjunto N° 01	1. Aciertos y desaciertos. Diecinueve (19) sobres con diecinueve (19) palabras referidas a discapacidad y cinta adhesiva.	25 minutos.
2. Conocer la definición de discapacidad.	2. Definición de discapacidad.	2. Presentación expositiva (definición de discapacidad).	Ver adjunto N° 01	No aplica.	15 minutos.
3. Conocer el Marco Legal en materia de discapacidad.	3. Marco Legal en materia de discapacidad.	3. Presentación expositiva (Marco Legal en materia de discapacidad).	Ver adjunto N° 01	No aplica.	35 minutos.

Objetivos	Contenidos	Estrategias Metodológicas	Desarrollo	Recursos	Tiempo
4. Conocer los tipos de discapacidad (causas y las herramientas utilizadas según su tipo).	4. Tipos de discapacidad (causas y las herramientas utilizadas según su tipo).	4. Se realizará una presentación expositiva de cada tipo de discapacidad y el contenido correspondiente, al finalizar la presentación se realizará una técnica grupal las mismas se presentan a continuación: Compartiendo lo aprendido. Ver adjunto N°03.	Ver adjunto N° 01	4. Recursos para las técnicas de los tipos de discapacidad. Compartiendo lo aprendido: Láminas de papel bond (cantidad apropiada al número de participantes), marcadores de colores y cinta adhesiva.	Presentación expositiva de los tipos de discapacidad 60 minutos. 45 minutos.

ADJUNTO N°01: Desarrollo

Los facilitadores (as), darán la bienvenida a los participantes al taller, se presentarán uno por uno, indicando su nombre, apellido y cargo que ejerce en el Conapdis, los participantes también se presentarán indicando su nombre, apellido, departamento en cual trabaja y si en su equipo de trabajo hay alguna persona con discapacidad; continuarán compartiendo con los participantes la filosofía de gestión del Conapdis (Somos Conapdis: Misión, Visión, Funciones y Programas).

Se presentarán los Objetivos general y específicos, que se aspiran ser alcanzados con la aplicación del evento de formación y los contenidos que se desarrollarán en el mismo.

Continuando con una actividad denominada “Aciertos y Desaciertos” (ver adjunto N°02) para conocer los términos correctos e incorrectos sobre la discapacidad.

Seguido se iniciará con el desarrollo teórico del taller: Definición de Discapacidad y Marco legal en materia de discapacidad. Con la presentación expositiva de este contenido se realizarán intercambio de ideas entre los facilitadores y los participantes así como preguntas y respuestas por parte de los mismos.

Culminado este primer bloque los participantes y facilitadores tendrán un receso de treinta minutos para tomar un refrigerio.

Luego del receso se continuará con el desarrollo de los tipos de discapacidad, iniciando con la **Discapacidad Visual**, para esto se definirá:

- Discapacidad visual
- Tipos de discapacidad visual
- Causas de la discapacidad visual
- Herramientas a ser utilizadas por las personas con discapacidad visual
- Ayudas técnicas y físicas para la discapacidad visual
- Tips de cómo integrarse con las personas con discapacidad visual

Continuando la **Discapacidad Auditiva**, para esto se definirá:

- Discapacidad Auditiva
- Tipos de discapacidad auditiva
- Causas de la discapacidad auditiva
- Lengua de señas
- Herramientas a ser utilizadas por las personas con discapacidad auditiva
- Tips de cómo integrarse con las personas con discapacidad auditiva

Seguido de la **Discapacidad Físicomotora–músculo esquelético**, para esto se definirá:

- Discapacidad Físicomotora – músculo esquelético
- Causas
- Ayudas técnicas
- Tips de cómo integrarse con las personas con discapacidad Físicomotora – musculo esquelético

Los facilitadores ejemplificarán cómo integrarse con las personas con discapacidad Física-motora – músculo esquelético.

Por último se definirá la **Discapacidad de Compromiso Cognitivo o intelectual**, para esto se definirá:

- Discapacidad de compromiso cognitivo o intelectual
- Tipos de discapacidad de compromiso cognitivo o intelectual
- Tips de cómo integrarse con las personas con discapacidad de compromiso cognitivo o intelectual

Después de haber conocido todos los tipos de discapacidad, los facilitadores presentaran a los participantes del taller las herramientas físicas necesarias para la integración de las personas con discapacidad en los espacios públicos.

Luego de haber desarrollado los contenidos referidos a los tipos de discapacidad, el facilitador explicará a los participantes la actividad a desarrollar llamada “Compartiendo lo aprendido”, para de esta forma los mismos compartan los conocimientos que han adquirido en relación a la teoría expuesta (ver adjunto N°03).

Finalizado el taller, se dispondrá de quince (15) para que los participantes compartirán su experiencia con el mismo y comenten si sus expectativas fueron cumplidas, además los facilitadores expondrán las ideas finales.

Luego de esto el facilitador (a), aplicará el instrumento de evaluación reactiva a los participantes.

ADJUNTO N°02: Aciertos y Desaciertos

Se realizará de la siguiente manera: los participantes deberán buscar bajo sus asientos, un sobre pegado y dentro del mismo una palabra referida a la discapacidad; quienes tengan dicha palabra bajo sus asientos deberán decir si consideran que el término para referirse a las personas con discapacidad es correcta o incorrecta y la razón de su respuesta. Solo tendrán los sobres con las palabras diecinueve (19) de los asistentes al taller.

Los participantes y facilitadores podrán intercambiar ideas y exponer dudas.

Esta actividad tendrá una duración de veinte (20) minutos.

ADJUNTO N°03: Compartiendo lo aprendido

Los participantes se organizarán en equipos de trabajo, en igual o similar cantidad de personas para cada uno. Se les suministrará papel bond y marcadores de colores, y se les solicitará que seleccionen un tipo de discapacidad que ha sido explicado para que señalen: en qué consiste, qué ejercicios usarían para explicarlos y lo demás que presentan en su lámina; luego cada equipo presentará su trabajo de forma ordenada así compartirán los conocimientos adquiridos, además de que estarán participando activamente.

Con esta actividad los participantes y facilitadores podrán intercambiar ideas y exponer dudas.

Esta actividad tendrá una duración de cincuenta (45) minutos.

Formatos

Evaluación de la Formación

Instrumento de Evaluación Reactiva

Evento de Formación: Conociendo la Discapacidad

A continuación se le presentan una serie de preguntas de selección simple, para conocer su opinión sobre el Taller Conociendo la Discapacidad, para ello marque con una equis (X) su percepción sobre cada criterio.

1. Usted considera, que la estructura de los contenidos fue:

Excelente ____ Bueno ____ Regular ____ Deficiente ____

2. Usted considera, que la relación del contenido y las estrategias empleadas fue:

Excelente ____ Bueno ____ Regular ____ Deficiente ____

3. Usted considera, que el dominio del grupo fue:

Excelente ____ Bueno ____ Regular ____ Deficiente ____

4. Usted considera, que la proyección de la voz de el (la) facilitador (a) fue:

Excelente ____ Bueno ____ Regular ____ Deficiente ____

5. Usted considera, que la compatibilidad e interactividad entre el facilitador (a) y los participantes fue:

Excelente ____ Regular ____ Deficiente ____

6. Usted considera, que los materiales didácticos utilizados durante el taller fueron:

Excelente ____ Regular ____ Deficiente ____

7. Usted considera, que el espacio físico en el cual se realizó el evento de formación fue:

Excelente ____ Regular ____ Deficiente ____

Gracias...

CONCLUSIONES

Sobre la base de la investigación desarrollada, incluyendo los aspectos teóricos metodológicos y el producto final obtenido, se plantean las siguientes ideas a modo de conclusiones.

Sobre el primer objetivo planteado sobre la descripción de los eventos de formación para la sensibilización e inclusión de personas con discapacidad que dicta el Conapdis a organizaciones, comunidades e instituciones educativas, se encontró que el proceso seguido por los facilitadores se centra en la fase de ejecución. Las fases de *planificación de la formación* y sus respectivas sub fases como la detección de necesidades; objetivos de la formación; contenidos; metodología y resultados de la formación no se incluyen en el proceso.

En la descripción realizada queda establecido que el proceso formación ejecutado se obvian las diferentes fases del proceso y no se corresponde con lo planteado por los autores reseñados en la investigación. Sólo la denominación de taller al evento no se corresponde con las actividades que se deben desarrollar para asumir tal denominación. Es importante señalar, que los educadores deben tener muy claro de qué se tratan las estrategias de formación y de su uso adecuado a los participantes del proceso.

Con respecto al segundo objetivo, se propuso establecer las categorías de análisis a partir de modelos teóricos que marcan las pautas para la formación en las organizaciones, comunidades e instituciones educativas; para cumplir con este objetivo se desarrollaron teóricamente los modelos de tres autores a partir, de esto se definió el modelo de Pilar Pineda, (2003) como el modelo a seguir en esta investigación, de allí se estructuraron las categorías de análisis a utilizar.

Sobre el tercer objetivo se planteó examinar el proceso de formación que aplica el Conapdis a partir de las categorías de análisis obtenidas de modelos teóricos; el mismo se realizó en dos fases: la primera cumplió con el análisis de los aspectos contemplados en documentos, y la segunda con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, la observación con la lista de cotejo y las entrevistas apoyada en el guion de entrevista.

El último objetivo, plateaba formular propuestas de mejoras al proceso de formación que aplica el Conapdis en las organizaciones, comunidades e instituciones educativas que contribuyan al logro de los objetivos de la institución; esta propuesta fue formulada en tres partes a saber:

Inicialmente se presentaron propuestas de mejora que fueron formuladas en base a los argumentos teóricos-conceptuales referentes a los procesos de formación, para esto se consideraron las categorías de análisis del modelo de formación de Pilar Pineda, (2003), las cuales fueron tomadas para realizar el análisis de los datos obtenidos. Allí se indicaron cómo el Conapdis debe actuar en relación en cada categoría, para así de esta manera formular desde el principio hasta el final, el proceso de formación de manera adecuada.

En segundo lugar, se planteó un Plan de Formación, el cual contiene una cantidad de actividades que pudiesen ser consideradas como apoyo en el proceso de sensibilizar a la población en materia de discapacidad, allí se especificaron los objetivos, contenidos, métodos y recursos, evaluación y la temporalidad; importante es destacar- y se especificó anteriormente- estas propuestas no constituyen la solución a la situación problema planteada en esta investigación, pues esto resultaría negar todo el trabajo realizado por las investigadoras, en relación a que una o varias actividades, no constituyen una solución sólida al problema de la carencia de una cultura en materia de discapacidad, pues es una labor que debe prolongarse. Es válido recordar que la formación va más allá de las actividades realizadas, necesario es

internalizar los conocimientos y evidenciar conductas que reafirmen la sensibilización.

Finalmente se formuló un ejemplo- tomando una de las actividades incluidas en este plan de formación- en este caso un taller, allí se describió el mismo desde su inicio hasta su fin; de igual forma y reafirmando lo anterior esto no constituye una solución absoluta al problema planteado.

Sin duda alguna las organizaciones, sin importar la naturaleza a la cual pertenezca es importante y debe verse así, pues es necesario que cuenten con profesionales que puedan desarrollar los procesos de formación de manera adecuada, con fundamentos teóricos y las técnicas apropiadas. Ellos por ser el recurso humano que lleva a cabo actividades en función de cumplir los objetivos propuestos, deben estar en constante preparación y mejora profesional, valiéndose de las herramientas más adecuadas y visualizando los cambios positivos que pueden lograr. Al haber llevado a cabo esta investigación, precisamente la falta de conocimientos en relación a procesos de formación, fue el mayor problema que se encontró en el análisis del proceso de formación del Conapdis.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, B. (2007). Una visión retrospectiva y prospectiva del proceso de formación en las organizaciones. [Documento en línea]. http://www.usta.edu.co/otraspaginas/diversitas/doc_pdf/diversitas_5/vol.3no.1/articulo_10.pdf [Consulta: 2013, Febrero 16]
- Alfonzo, I. (1999). Técnicas de Investigación bibliográfica. Caracas: PANAPO.
- Anderson, D.; Sweeney, D. y Williams, T. (2008). Estadística para administración y economía. México: Cengage Learning.
- Arias, F. (1999). El Proyecto de Investigación. (3ra edición). Caracas: EPISTEME. ORAL EDICIONES
- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Caracas: EPISTEME
- Ávila, H. (2006). Introducción a la metodología de la investigación [Libro en línea]. Ediciones electrónicas. Disponible: <http://www.eumed.net/libros/2006c/203/> [Consulta: 2013, Enero 29]
- Balestrini, M. (2006). Como se elabora el proyecto de investigación. Venezuela: CONSULTORES ASOCIADOS. SERVICIO EDITORIAL.
- Blake, O. (2001). Diseño educativo. Un camino para responder a las necesidades de formación. Buenos Aires: MACCHI.
- Bertalanffy, L. (1976). Sistema Educativo y Sistema Escolar [Revista en Línea]. Universidad de Sevilla. Disponible en: http://ocwus.us.es/didactica-y-organizacion-escolar/organizacion-del-centro-escolar/temas/2/pagina_10.htm. [Consulta: 2013, Marzo 20]
- Brígido, A. (2009). Proceso de socialización. Disponible en: <http://vdelpilar22.blogspot.com/2009/07/agentes-de-socializacion.html>. [Consulta: 2013, Enero 10].
- Buckley, R. y Caple, J. (1991) citados por Casimiro, L (2007). Procedimiento para el diseño participativo de los planes de Formación de la Empresa Telecomunicaciones Angolanas. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Económicas, Facultad de Ciencias Económicas, UCLV. España. Disponible: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/formacion-desarrollo-capital-humano-empresas.htm>. [Consulta: 2014, Marzo 31].

- Careaga, Sica, Cirillo y Da Luz (2006). Aportes para diseñar e implementar un taller. 8vo. Seminario-Taller en Desarrollo Profesional Médico Continuo (DPMC) 2das Jornadas de Experiencias educativas en DPMC. Documento pdf. Disponible en:
http://www.smu.org.uy/dpmc/pracmed/ix_dpmmc/fundamentaciontalleres.pdf
- Chadwick. (1975). Sistema Educativo y Sistema Escolar [Revista en Línea]. Universidad de Sevilla. Disponible en: http://ocwus.us.es/didactica-y-organización-escolar/organizacion-del-centro-escolar/temas/2/pagina_10.htm. [Consulta: 2013, Noviembre 14].
- Crespo. (2012). Curso de Introducción a la Cooperación para el desarrollo, Fundación Codespa, [En Línea]. Disponible en:
<http://www.slideshare.net/fcodespa/introduccion-a-la-sensibilizacion-jos-crespo>. [Consulta: 2013, Enero 15].
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, Nueva York (2006). [En Línea]. Disponible en:
<http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=618>. [Consulta: 2013, Diciembre 14].
- Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (s/f), Consideraciones erradas y correctas relacionadas a la Discapacidad [Artículo en Línea]. Disponible en:
<http://www.conapdis.gob.ve/index.php/conapdis-inicio>. [Consulta: 2014, Marzo 31].
- Colmenares, (2005). Los procesos de formación y capacitación profesional para el mejor desempeño de los directivos del área de control de Estudios, para optar al título de Licenciado en Educación, Mención Recursos Humanos, Universidad Central de Venezuela.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial Nro. 5.453, 03 de marzo del 2000.
- De Sousa, (2008). Análisis de las necesidades de formación al personal de la Asociación de Profesores y del Instituto de Previsión del Profesorado de la Universidad Central de Venezuela. Para optar al título de Especialista en Recursos Humanos, otorgado por la Universidad Experimental Simón Rodríguez.
- Díaz Barriga, F. y Hernández, G. (1999) Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista. México: Mc Graw Hill.

- Fermoso, P (1994) Pedagogía Social. [Boletín en línea] Universidad de Castilla 2006. Nro 9. Disponible en: <http://www.uclm.es/bits/sumario/51.asp>. [Consulta: 2013, Julio 2013].
- Gutiérrez, D. (2012). El taller como estrategia didáctica. Razón y Palabra. Primera revista digital en Iberoamérica, especializada en Comunicología. Número 66. Disponible en: <http://www.razonypalabra.org.mx/N/n66/varia/dgutierrez.html>
- Grados, J. (2001). Capacitación y desarrollo de personal. México: Trillas.
- Hurtado, J. (2000). Metodología de la Investigación Holística. Caracas: Ediciones de la fundación SYPAL.
- Instituto Mexicano de los Seguros Sociales (2012), Tipos de Discapacidad [Artículo en Línea]. Disponible en: http://www.imss.gob.mx/programas/discapacidad/Pages/tipos_discapacidad.aspx. [Consulta: 2013, Septiembre 30].
- Latorre, A., Rincón D. del y Arnal, J. (2003): Bases Metodológicas de la Investigación Educativa. Experiencia S.L.: Barcelona.
- Ley para Personas con Discapacidad. (2007). Disposiciones Generales [Artículo en Línea]. Disponible en: <http://www.conapdis.gob.ve/index.php/ley-para-las-personas-con-discapacidad>. [Consulta: 2013, Septiembre 30].
- Ley para personas con discapacidad. (2007). Educación sobre Discapacidad. Capítulo II, [En Línea]. Disponible en: <http://www.conapdis.gob.ve/index.php/ley-para-las-personas-con-discapacidad?start=2>. [Consulta: 2013, Septiembre 30].
- Ley Orgánica para la Protección de niños, niñas y adolescentes. (2007). Gaceta Oficial Nro. 5.859 (extraordinaria), 10 de diciembre del 2007.
- Ley Para Personas con Discapacidad. (2007). Gaceta Oficial Nro. 38.598, 05 de enero del 2007.
- Mialaret, G. (1977), op cit Sarramona, J. (1989), [En Línea] http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa46/conceptos_basicos_educacion/x7.htm

- Sancristán, G y otros (1999). La Educación en el siglo XXI. Los retos del futuro inmediato. Edición electrónica. [Libro en Línea] (1ra edición) Disponible en: http://books.google.co.ve/books?id=r58_PaRSHkUC&pg=PA30&lpg=PA30&dq=. [Consulta: 2013, Noviembre 14].
- Murillo, R. (2007). Programa PROPOLI (2007). Lima, Perú [En Línea] Disponible en: <http://www.bvcooperacion.pe/biblioteca/bitstream/123456789/2019/1/BVCI0001650.pdf>. [Consulta: 2013, Septiembre 25].
- Organización Mundial de la Salud, (s/f), Discapacidades [Artículo en Línea]. Disponible en: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>. [Consulta: 2013, Septiembre 30].
- Organización Mundial de la Salud, (2013), 10 Datos sobre la Discapacidad [Artículo en Línea]. Disponible en: <http://www.who.int/features/factfiles/disability/es/>. [Consulta: 2013, Septiembre 30].
- Organización Mundial de la Salud, (2009), Los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, Posibles formas de conmemorar el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, [Artículo en Línea]. Disponible en: <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=1501>. [Consulta: 2013, Septiembre 25].
- OMS y Banco Mundial, (2011). Resumen del Informe Mundial sobre Discapacidad 2011 [Datos en línea]. Disponible en: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf. [Consulta: 2013, Diciembre 14].
- Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud, (2012). La prevalencia de la discapacidad va en aumento [Artículo en Línea]. Disponible en: http://www.paho.org/arg/index.php?option=com_content&view=article&id=1096&Itemid=325. [Consulta: 2013, Septiembre 30].
- Pineda, P. (2003). Auditoria de la Formación Análisis de las actividades formativas para la mejora de la realidad empresarial. Barcelona, España: Ediciones Gestión 2000, S.A.
- Pineda, P. (2002). Pedagogía Laboral. Barcelona, España: Ariel.
- Pírela, (2008). Formación gerencial de los directores de educación básica, para optar al título de Doctora en Ciencias Humanas, otorgado por la Universidad del Zulia.

- Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (s/f), Clasificación Internacional del Funcionamiento [Datos en línea]. Disponible en: http://pasdis.mpps.gob.ve/pasdis/index.php?option=com_content&view=article&id=100&Itemid=78. [Consulta: 2013, Septiembre 30].
- Ramírez, A. (2009). Cuidadores de personas en condición de discapacidad: Acercándonos a sus testimonios, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales Programa Trabajo Social Bogotá D.C Mayo 2009 p.49 en su trabajo especial de licenciatura de Trabajo Social [Artículo en Línea]. Disponible en: http://repository.uniminuto.edu:8080/jspui/bitstream/10656/549/1/TTS_RamirezLopezAnyela_09.pdf. [Consulta: 2013, Septiembre 30].
- Ramírez, (2009). Cuidadores de personas en condición de discapacidad: Acercándonos a sus testimonios, para optar al título de Licenciada en Trabajo Social, otorgado por la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá – Colombia.
- Sánchez, O (s/f). A propósito de un nuevo Currículo Nacional. Relación Sociedad– Educación. [Artículo en Línea] Disponible en: <http://www.aporrea.org/actualidad/a60565.html>. [Consulta: 2013, Julio 12].
- Sarramona, J. (1989). Definición de Educación: s/f [En Línea] Disponible en: http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa46/conceptos_basicos_educacion/x7.htm. Consulta: 2014, Enero 12].
- Sarramona, J. (1989). Teoría de la Educación: Reflexión y normativa pedagógica Edición electrónica. [Libro en Línea], Disponible en: http://books.google.es/books?id=tkyc4FEWDJ8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbg_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false. [Consulta: 2013, Noviembre 14].
- Sarramona. J. (2008). Teoría de la educación: reflexión y normativa pedagógica. (2da edición). [Libro en Línea],. Disponible en: http://books.google.co.ve/books?id=tkyc4FEWDJ8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbg_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false. [Consulta: 2014, Marzo 31].
- Siliceo, A. (2009). Capacitación y desarrollo de personal. (4ta ed). México: Limusa.
- Vásquez. (s/f). [En Línea]. Disponible en: <http://www.medulardigital.com/main.php?act=dnews&s=24&n=443> [Consulta: 2013, Diciembre 08].

Violo, I. (s/f). ¿Cuántas Personas con Discapacidad hay en Venezuela? [En Línea].
Disponible en:
<https://sites.google.com/site/discapacidadvenezuela/Home/articulos/cuantas-personas-con-discapacidad-hay-en-venezuela>. [Consulta: 2013, Septiembre 30].

ANEXO 1

[GUIÓN DE LA ENTREVISTA]



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
MENCIÓN DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS**



EL PROCESO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DESARROLLADO POR EL CONSEJO NACIONAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CONAPDIS) ESTUDIO DE CASO

GUIÓN DE ENTREVISTA

El presente instrumento tiene por finalidad recolectar información que permita el desarrollo de una investigación orientada al análisis del Proceso de Formación y Capacitación desarrollado por el Conapdis.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

1. Nombre y apellido:
2. Nivel académico:
3. Profesión:
4. Formación docente:
5. Ocupación (cargo que desempeña en el Conapdis):
6. Tiempo de servicio en el Conapdis:
7. Tiempo de servicio en la Coordinación de Formación e Inclusión Laboral del Conapdis.
8. Tiempo de servicio como facilitador (a) del proceso de Formación y Capacitación que desarrolla el Conapdis.
9. Participación en el diseño del proceso de Formación y Capacitación desarrollado por el Conapdis.
10. Cantidad de talleres desarrollados por el Conapdis donde ha participado.

EL PROCESO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL CONAPDIS:

1. Detección y análisis de las necesidades de formación.
2. Objetivos a alcanzar en el proceso de formación.
3. Contenidos a desarrollar en el proceso de formación.
4. La modalidad de formación a seguir y la metodología a utilizar en la ejecución de dicho proceso de formación.
5. Estrategias de Enseñanza – Aprendizaje y Medios Didácticos.
6. Operativización (ejecución) del proceso de formación.
7. Evaluación de la Formación (antes, durante y después).
8. Seguimiento al proceso de formación.
9. Cantidad de talleres que son dictados por el Conapdis al año.
10. Promedio de participantes que asisten a los talleres dictados por el Conapdis.

Agradecimientos al entrevistado por su participación.

Tutora: Soc. Aimara Escobar.

Autoras: Cordero, Adriana y Morillo, Francis.

Ciudad Universitaria de Caracas, octubre 2014

ANEXO 2

[LISTA DE COTEJO]



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
MENCIÓN DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS**



EL PROCESO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DESARROLLADO POR EL CONSEJO NACIONAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CONAPDIS) ESTUDIO DE CASO

LISTA DE COTEJO

El presente instrumento tiene por finalidad recolectar información sobre la fase de operativización de la formación desarrollado por el Conapdis, de manera que permita conocer parte del proceso de formación realizado por esta institución.

- ✓ Nombre de la organización, comunidad o institución educativa:
- ✓ Lugar y fecha:
- ✓ Hora pautada: desde hasta
- ✓ Hora de inicio:
- ✓ Hora de finalización:
- ✓ Descansos:
- ✓ Cantidad de participantes invitados:
- ✓ Cantidad de participantes asistentes:
- ✓ Nombre del facilitado (es):
- ✓ Presenta alguna discapacidad el facilitador (tipo de discapacidad):

Ítems	Del facilitador (es):	Si	No
01	Fue puntual con la llegada y el inicio del taller.		
02	Organiza los materiales didácticos a utilizar durante en taller.		
03	Se presento al inicio del taller.		
04	Presento los objetivos del taller.		
05	Presento el contenido del taller.		
06	Utiliza un tono de voz adecuado.		
07	Utiliza un vocabulario adecuado.		
08	Interactúa con los participantes durante la ejecución del taller.		
09	Dio una conclusión y reflexión sobre el taller.		
Ítems	De los participantes:	Si	No
10	Muestran interés en el taller.		
11	Interactúan con el facilitador.		
12	Utilizan el material didáctico.		
13	Participan en las estrategias.		
14	Participan en la (s) evaluación (es).		
Ítems	Del espacio de ejecución de la formación:	Si	No
15	Es adecuado para la realización del taller.		
16	Cuenta con buena iluminación.		
17	Es espacioso para la realización de las estrategias.		
18	Cuenta con muebles adecuados para la realización de actividades y toma de notas.		
19	El espacio es adecuado para la participación de personas con discapacidad en el taller.		
Ítems	De las estrategias de enseñanza – aprendizaje:	Si	No
20	Son adecuadas para los participantes asistentes en el taller.		
21	Las estrategias ejecutadas son con la finalidad de fijar los conocimientos.		
22	Las explicaciones de las estrategias son claras.		
23	Las estrategias se ejecutan en un tiempo adecuado.		
24	Interactúan los participantes y el facilitador (es) durante las estrategias.		
Ítems	De los apoyos didácticos:	Si	No
25	El facilitador entrego material de apoyo a los participantes.		
26	Es acorde con los participantes del taller.		
27	Es acorde con el objetivo y los contenidos del taller.		
28	Es acorde con las estrategias de enseñanza – aprendizaje.		
Ítems	De la evaluación	Si	No
29	Se realiza una evaluación de conocimientos previos.		
30	Se realiza alguna evaluación de conocimiento durante la ejecución del taller.		
31	Se realiza alguna evaluación de conocimiento posterior al taller.		
32	Se realiza alguna evaluación apreciativa después de la ejecución del taller.		

OBSERVACIONES: _____

Investigadora:

Tutora: Soc. Aimara Escobar.

Autoras: Cordero, Adriana y Morillo, Francis.

Ciudad Universitaria de Caracas, mayo 2014

ANEXO 3

ENTREVISTAS

Entrevista N° 1

Datos de Identificación:

Nombre y Apellido: Entrevistado N°1

Nivel Académico: Licenciado en Administración de Recursos Humanos

Profesión: Planificador y Facilitador

Formación docente: Ninguna

Cargo desempeña en el Conapdis: Planificador y Facilitador

Tiempo de servicio en el Conapdis: 9 Años

Tiempo de servicio en la Coordinación de Inclusión Laboral: 4 años

Participación en el diseño del taller de formación que dicta el Conapdis: Ninguna

Cantidad de talleres en los cuales ha sido facilitador: 500 aproximadamente en los 4 años de servicio. El Conapdis aplica aproximadamente, más de 100 talleres al año.

Nota: El entrevistado presenta una discapacidad **Físico- motora adquirida**

EL PROCESO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL CONAPDIS:

1. Detección y análisis de las necesidades de formación.

Lo que es el análisis de formación al sector empleador, educativo y de comunidades en materia de discapacidad, surge por la promulgación de la ley, ese fue el primer proceso que se hizo, una vez que se determinó la necesidad de formar a estos tres sectores, el taller para la formación lo solicita es el sector empleador, educativo llámese público o privado, y también las comunidades.

2. Objetivos a alcanzar en el proceso de formación.

Sí son presentados. Están establecidos y están amparados en el marco legal que es la Ley para personas con discapacidad.

3. Contenidos a desarrollar en el proceso de formación.

Por supuesto son presentados.

El contenido es: Marco legal según la ley para personas con discapacidad, según la ley orgánica del trabajo, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, los tratados de la OIT, la convención de la ONU, básicamente esa es la primera parte; la segunda parte es el tema ya de la discapacidad, los diferentes tipos de discapacidad, cómo integrar a las personas con discapacidad al ámbito laboral, educativo y en las comunidades y también lo que es la parte de accesibilidad y prevención de la discapacidad.

4. La modalidad de formación a seguir y la metodología a utilizar en la ejecución de dicho proceso de formación.

El proceso del taller comienza que el sector empleador, las escuelas y las comunidades se dirigen acá al Conapdis solicitan la formación, posteriormente un funcionario de la coordinación realiza el contacto con la persona encargada de concretar el proceso de formación y se le hace saber cuál es la logística del taller. Se le remite una vez que ya se coordina la fecha del mismo, se agenda se le comunica la logística del taller, la lista de asistencia que deben llenar. Además con esa logística la empresa, la institución educativa o la comunidad deben venir a buscar al facilitador acá (al Conapdis) y se dirige al espacio físico donde se va a desarrollar la actividad.

Respecto al espacio físico, esto depende del que se escoja, pueden ser auditorios, un salón, de igual forma nosotros nos dirigimos a dictar el taller, hay lugares en que ha sido muy bueno el espacio; así como otras que el espacio es reducido; sin embargo, el equipo adapta la dinámica de acuerdo al espacio que tenga y al público.

Todo el trabajo de nosotros es dirigirnos al lugar, ellos son los que tienen el espacio físico destinado, al igual que la logística para dictar el taller, o mejor dicho el conversatorio.

5. Estrategias de Enseñanza – Aprendizaje y Recursos Didácticos.

La estrategia es básicamente que cada uno de los puntos tocados de la discapacidad, el público con el apoyo de cada uno de ellos con su participación voluntaria, asuma lo que es el rol de la discapacidad llámese físico- motora, visual, auditiva, cognitiva.

Sí se realizan, la finalidad debe ser que ellos son los que hacen el papel de la persona con discapacidad en el taller, en cada uno de los talleres.

En el caso de ellos es ponerse en los zapatos de las personas con discapacidad, que tengan una discapacidad durante dos minutos aproximadamente o sea si la persona está en el momento de la discapacidad visual es que la persona sienta que tiene discapacidad visual

durante esos minutos, y así es para cada una de las discapacidades, la físico-motora, la auditiva, la cognitiva, la múltiple. En el momento de la formación los participantes utilizan el material didáctico cuando se les facilita, muestran interés en leerlo, en revisarlo.

Apenas terminan las explicaciones de un determinado tipo de discapacidad, y no es que se pongan en los zapatos de una persona con discapacidad, pero sí que estén formados en el tema, y vean que la discapacidad no es una enfermedad sino una condición, y puedan tener otra visión, ya cuando ven que uno de los facilitadores tiene algún tipo de discapacidad se dan cuenta de esto.

Sin embargo, el público gerencial lo que está es pendiente de producir, casi siempre los gerentes y coordinadores están pendiente del trabajo, así como toda institución cuando es a nivel educativo están pendientes del horario, cuánto tiempo les estamos quitando y cuánto les cuesta eso en dinero, porque la mayoría de nuestros talleres están dirigidos al sector privado.

6. Ejecución (Operativización) del proceso de formación.

Básicamente, iniciamos con lo que es la dinámica rompe-hielo, lo que es el contenido del mismo, se presentan cuáles son los objetivos, la duración, con cuáles recursos que estamos utilizando y se empieza a proyectar la presentación.

Se desarrollan cada una de las etapas, yo diría que esto más que un taller, es un proceso de facilitación, nosotros lo llamamos no taller sino conversatorio, un conversatorio donde ellos se sienten libres de conversar y expresar lo que sienten.

En ese proceso nosotros interactuamos con los participantes, pero recuerda que nosotros no somos ni educadores ni somos maestros, nosotros somos facilitadores.

7. Evaluación de la Formación (antes, durante y después).

Aquí viene la parte interesada y solicita el taller porque precisamente no tienen ningún tipo de conocimiento del tema, no es que no saben es que desconocen del tema y quieren formar a sus participantes en lo que es la discapacidad, sobre todo en el caso de las organizaciones como ellos deben cumplir con el 5% que establece la ley según el artículo 28. Las personas que están siendo formadas es porque van a compartir con personas con discapacidad. Es mas no realizamos evaluaciones previas pues la idea es formarlos a ellos en el tema. La evaluación hacia nosotros es apreciativa de ellos hacia nosotros.

8. Seguimiento al proceso de formación.

Ya allí viene otro paso, nosotros hicimos el proceso de formación, se incluyo a la persona con discapacidad, de allí pasa el trabajo a otra coordinación que se llama fiscalización. Que son los que van a determinar cómo es el ambiente para una persona con discapacidad, además

para saber si se cumplieron los objetivos, y el mismo sector al cual se le aplicó el taller, está obligado a notificarnos qué ha pasado con la inclusión de la persona con discapacidad y la misma persona también tiene la potestad de venir a informarnos como es su experiencia.

Estos talleres se pueden dictar varias veces, eso depende de la rotación que tengan y además ellos viene a solicitar es más que todo por la ley porque están obligados a cumplir con ese 5%, en el caso del sector laboral, es decir que nosotros consideramos es mas estamos casi seguros que si no fuese por la ley no tendríamos ese nivel de formación que tenemos actualmente, y si ellos pudiesen elegir si aplicarlo o no ya sabemos que elegirían, es más hay empresas a las que se les ha suspendido el taller porque les dicen a sus empleados que no es obligado que asistan, porque no vamos aplicar un taller a dos personas es un falta de respeto que tu vayas y no tengas la cantidad de personas mínimas para aplicar el taller, la nueva gestión de la coordinación indica que son mínimo 30 personas las que deben asistir a un taller; es más la formación de una empresa en diferentes temas para sus empleados debe ser obligatoria.

9. Cantidad de talleres que son dictados por el Conapdis al año.

Aproximadamente más de 100, actualmente con el cambio de gestión se nos pidió que nos concentráramos a nivel de la región capital, ya que a nivel nacional se van a encargar los coordinadores regionales, anteriormente íbamos a nivel nacional de acuerdo a las posibilidades de la empresa que es la que nos hace la invitación, los facilitadores que van a dictar los talleres están formadas desde el año 2007 – 2008 con el trabajo que se venido realizando.

10. Promedio de participantes que asisten a los talleres dictados por el Conapdis.

Exigimos mínimo 30

Entrevista N° 2

Datos de Identificación:

1. Nombre y apellido: Entrevistado N°2
2. Nivel académico: Universitario
3. Profesión: Licenciada en Trabajo Social
4. Formación docente: Ninguna
5. Ocupación (cargo que desempeña en el Conapdis): Coordinación de Formación e Inclusión Laboral, Profesional III
6. Tiempo de servicio en el Conapdis: 8 años y medio
7. Tiempo de servicio en el área de Inclusión Laboral del Conapdis: 4 años
8. Tiempo de servicio como facilitador (a) del proceso de Formación y Capacitación que desarrolla el Conapdis: 4 años
9. Diseño del proceso de Formación y Capacitación desarrollado por el Conapdis: Sí en algunas cosas, todos daban ideas de cómo se debía aplicar el taller, cómo dar la información de forma entendible.
10. Cantidad de talleres desarrollados por el Conapdis donde ha participado: Aproximadamente 70 al año.
11. Tipo de Discapacidad: Ninguna

EL PROCESO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL CONAPDIS:

1. Detección y análisis de las necesidades de formación.

Muy buena pregunta! Este proceso de formación se inició en el año 2008, eran dos o tres personas, era un psicólogo que ya falleció. Él estuvo allí trabajando en lo que es el departamento de inclusión laboral, mas no era formación, pero habían dos trabajadores sociales y allí ellas vieron la necesidad de formar, porque ¡imagínense! incluir a una persona con una condición y no saber cómo se puede llegar a dar un trato adecuado, claro siempre habrán barreras; y no vamos a decir que no porque en Venezuela todavía estamos en pañales en cuanto al tema de la discapacidad, pero la idea es ir adelantando ese trabajo.

Viene de la necesidad de cambiar yo diría más la cultura de los venezolanos del trato adecuado hacia estas personas, porque voy un poquito más allá, cuando estoy en las empresas, por ejemplo en el caso de ayer estuve en una empresa en Guatire dictando un taller con otra compañera, yo le digo a todos los participantes que no solamente la información que de allí, que esa información traspase, la lleven a sus familiares que son sus contactos día a día, enseñarles a ellos para luego enseñarle a las demás personas, donde nos desarrollemos en las universidades, en el área laboral, pero la idea es ir un poco más allá.

2. Objetivos a alcanzar en el proceso de formación.

De mi parte el objetivo es que el trato sea el adecuado, vamos a decir de alguna manera cambie un poco ese trato que fue por años discriminatorio hacia las personas con discapacidad, ya sea en el área laboral, también la parte educativa, y en nuestra comunidad.

Los objetivos como tal del taller no son presentados a los participantes cuando se inicia, nosotros nos enfocamos en explicar qué es el Conapdis, cual es la finalidad de su creación, cuales son los objetivos fundamentales del Conapdis como tal, pero antes de iniciar el taller nosotros hacemos una dinámica para saber los conocimientos previos, que se presenten y lo que ellos aspiran con el taller, por ejemplo saber los términos adecuados, que es la discapacidad, el trato, información teórica, sin embargo también la parte practica porque con la practica aprendemos mucho mas, porque cuando te dan las herramientas allí las personas se van desenvolviendo.

3. Contenidos a desarrollar en el proceso de formación.

Nosotros con la misma practica ya lo tenemos bien fijados, pero de presentárselo a las personas no, se lo presentamos sólo a las personas que solicitan el taller es decir los representantes del lugar donde vamos a aplicarlo, antes del taller le pasamos un oficio de cuál es el contenido, los tipos de discapacidad, la historia, clasificación; además los objetivos pero solo a ellos. Los representantes de las organizaciones, instituciones educativas y las comunidades tienen un formato de evaluación apreciativa hacia nosotros el cual se aplica luego de finalizar el taller.

4. La modalidad de formación a seguir y la metodología a utilizar en la ejecución de dicho proceso de formación.

En este caso, personalmente, al principio yo rompo el hielo, porque siempre las personas tienen expresiones como: fastidio porque viene un taller con mongólicos, van a venir a hablar por dos o tres horas, pero yo recurro a la presentación, cambio de roles, o estas herramientas es para que ellos se coloquen en el lugar de las personas con discapacidad. Claro esto nos ayuda con o sin discapacidad, o también les pedimos presentarse y así se sientan en confianza; sin embargo; hay gente que no se atreven, quizás por pena o fastidio y muestran esa barrera hacia las personas con discapacidad, cruzan los brazos y son estas

personas a las que más integramos al momento de realizar alguna dinámica o estrategia.

5. Estrategias de Enseñanza – Aprendizaje y Recursos Didácticos.

Primero presentamos la parte teórica y yo siempre les digo: sé que esto es un poco engorroso pero es bueno que aprendan lo que es el Conapdis, nuestra ubicación, nuestro parte legal. Explicamos la parte legal. En los talleres anteriores del 2010 nos enfocamos en el marco legal, pero en este momento es más práctico; es mucho mejor. Planteamos una teoría más sencilla, más didáctica, porque antes explicábamos las leyes nacionales e internacionales, los acuerdos, muchas más cosas. Más bien las personas así se dormían, inclusive en Carabobo, creo que una empresa de cauchos varios se durmieron y desde allí yo dije ¡que hay que cambiar algo!, aunque como lo dije al principio no tengo preparación docente pero me he ido formando con mis compañeros que son de otras aéreas y con la práctica he aprendido más. Pero la idea es que nosotros tomemos un taller y nos formemos para estas dinámicas grupales, porque nosotros trabajamos con grupos no con individuos, por eso mi recomendación para todos es tomar talleres de dinámicas grupales, es más una compañera en el ministerio de las comunas, ella sí hizo estudios de dinámicas grupales.

Luego de la parte teórica, en mi caso, explico todo lo que es la discapacidad, el trato adecuado, además con algunas herramientas, por ejemplo yo tengo un bastón de rastreo hacemos simulaciones, con la discapacidad visual damos la explicación del trato adecuado, es decir en todo el taller utilizamos dinámicas dependiendo de la discapacidad que se explique.

En cuanto a la receptividad, la vemos más evidente con las personas que quizás no tienen alguna profesión formal; en cambio quienes sí la tienen se muestran recelosos, con gestos poco gratos. Yo les trato de enseñar algunas señas para que ellos se motiven y quieran aprender aunque sea algo pequeño, o lo básico, y en muchos casos ha funcionado, pues la idea es que ellos sientan libertad y no crean que nos vamos a burlar.

6. Ejecución (operativización) del proceso de formación.

Al principio decimos qué es Conapdis, les explicamos que aquí creamos mecanismos para dar beneficios para la comunidad con discapacidad, esto equivale a tres objetivos fundamentales: promover la atención integral a nivel de toda Venezuela en diversas áreas; ya sea en salud, educativa, recreativa, deportiva, que no solamente es un área en la cual nos enfocamos. Segundo, la participación sobre la prevención, se les pregunta:

¿Ustedes creen que se puede prevenir la discapacidad?

Muchas personas dicen que cómo yo puedo decir que se puede prevenir la discapacidad si todos vienen enfermos, porque tienen esa mentalidad de que la discapacidad es una enfermedad, muchos piensan que discapacidad es sinónimo de enfermedad y de allí no salen entonces cuando se les explica la prevención de un embarazo, claro si ya por supuesto viene allí ya son causas ajenas y no se puede evitar, pero si se pueden tomar medidas para prevenirlas. Allí con esa explicación muchos comprenden, pero hay otras que se siguen mostrando negativas y con esos comportamientos nosotros mismos vamos aprendiendo.

7. Evaluación de la Formación (antes, durante y después).

La evaluación es hacia nosotros, se debe crear un formato de evaluación hacia los facilitadores, es un formato de apreciación de cómo los participantes recibieron el taller, pero nosotros no los evaluamos a ellos no tenemos ningún instrumento para ello, pero fíjate que en la evaluación que pasan allí ellos indican si la metodología que se utilizó fue buena, para mí el formato debe ser adecuado porque se evalúa el proceso de las dinámicas y a lo último deben dejar en blanco un espacio para escriban sus apreciaciones, aunque la idea es que cada participante debería llenarlo no es así, esto lo llenan las personas que están presentes durante todo el taller pero que pertenecen a RRHH, o quienes representen el lugar ellos siempre están presentes porque también les interesa aprender pues son quienes desean hacer la inclusión de las personas con discapacidad.

Esto de la evaluación apenas se empezó a aplicar este año, en diciembre evidenciarán los resultados, y aunque tengamos experiencia y años podemos estar obsoletos, de hecho

nos aplicaron a nosotros un prueba de conocimiento, de acuerdo a esto se propuso que de acuerdo a nuestras debilidades asistir a algún taller para reforzarnos.

8. Seguimiento al proceso de formación.

En algunos casos si y en otros no, hay muchas empresas que solo están interesadas en la formación pero no toman en cuenta la postulación entonces en ese caso no se hace nada, la idea es formar pero también incluir es decir postular para aprovechar,

9. Cantidad de talleres que son dictados por el Conapdis al año.

Aproximadamente más de 100

10. Promedio de participantes que asisten a los talleres dictados por el Conapdis.

Lo que exigimos son mínimo 40 participantes, en casos en los cuales no cumplen aplazamos el taller y simplemente no los tomamos en cuenta porque es una falta de ellos hacia nosotros.

Entrevista N° 3

Datos de Identificación:

1. Nombre y apellido: Entrevistado N°3
2. Nivel académico: Técnico Superior Universitario
3. Profesión: Publicista
4. Formación docente: Formal no, sólo la experiencia de 12 años
5. Ocupación (cargo que desempeña en el Conapdis): Técnico II
6. Tiempo de servicio en el Conapdis: 12 años
7. Tiempo de servicio en el área de Inclusión Laboral del Conapdis: 8 años
8. Tiempo de servicio como facilitador (a) del proceso de Formación y Capacitación que desarrolla el Conapdis: 6 años
9. Diseño del proceso de Formación y Capacitación desarrollado por el Conapdis: Participó en la investigación del contenido y desarrollo del mismo, cómo se aplicaría el taller.
10. Cantidad de talleres desarrollados por el Conapdis donde ha participado: Aproximadamente 200 talleres.

Nota: La entrevistada presenta una discapacidad Físico- motora congénita por Ausencia de miembros superiores.

EL PROCESO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL CONAPDIS:

1. Detección y análisis de las necesidades de formación.

Por la falta de información y de formación en materia de discapacidad en la sociedad venezolana. Al nacer la unidad de fiscalización obviamente para poder insertar e incluir laboralmente a las personas con discapacidad había que formar al sector empleador y a los trabajadores que iban a estar en contacto directo con esas personas con discapacidad, luego se empezó a aplicar en la parte educativa y en las comunidades.

2. Objetivos a alcanzar en el proceso de formación.

Los objetivos que se desean alcanzar en el taller es formar y sensibilizar hacia el trato adecuado y la integración de la población con discapacidad. Los objetivos no son presentados a los participantes del taller, eso va saliendo porque el desarrollo va direccionado más que todo como una charla, debe ser interactivo el facilitador con la experiencia que presenta y el conocimiento, el dominio que tiene de lo que se está conversando debe lograr la participación de los participantes.

3. Contenidos a desarrollar en el proceso de formación.

Los contenidos no se presentan a los participantes, dentro del oficio que se envía a la organización o institución que solicita el taller están los contenidos, es como una especie de invitación donde se les da el contenido programático de formación. Los contenidos del taller son: el marco teórico, los cinco grupos de discapacidad contemplados en la ley y en la organización mundial de la salud y su subclasificación, se proyectan videos de experiencias obviamente no son venezolanos porque todavía no se han logrado los videos, pero normalmente las discapacidades donde estén se llevan de la misma forma; en todos los talleres se aplican los videos y estos van dirigidos según el ánimo o el interés que muestren los participantes, además las laminas contienen imágenes alusivas siempre al contenido que se está trabajando en ese momento.

4. La modalidad de formación a seguir y la metodología a utilizar en la ejecución de dicho proceso de formación.

Nos hacen la solicitud de manera formal con la intención de formar en materia de discapacidad, una vez que nosotros recibimos esa solicitud se les envía el contenido programático, que es más bien como una invitación, allí a ellos se les solicita también

el apoyo de la logística, el día del taller ellos deben aportar el espacio físico donde se va a dirigir el taller, se llega allí se hace la presentación del equipo se logra la participación de ellos y la presentación de cada uno de ellos para entrar lo que es la temática, se aborda desde el punto de vista humano y no teórico, por ejemplo cuando yo voy, solicito que se presenten, que digan si tienen o no familiares con discapacidad, cuales son las expectativas que se tienen y les explico el por qué de saber si ellos tienen o no familiares con discapacidad, esa es la introducción que se hace, igualmente se hace la remembranza de por qué se utiliza el término de persona con discapacidad y la evolución que ha tenido la terminología en el trayecto, se hacen comparaciones con los familiares que ellos tengan, siempre se trata, o al menos yo, lograr que ellos se identifiquen con lo que se está trabajando, para que ellos logren mayor participación y captar realmente su atención para lograr el objetivo que se persigue.

5. Estrategias de Enseñanza – Aprendizaje y Medios Didácticos.

Utilizamos dinámicas y la proyección de los videos, estas siempre son alusivas a la discapacidad, cuando se conversa de la discapacidad visual se le tapan los ojos, se les pone un bastón, se les hace un recorrido siempre son dos participantes (el ciego y el guía), que ellos hagan el recorrido y luego que ellos lo hacen cometen obviamente sus errores por el desconocimiento una vez que ellos viven esa experiencia se hace nuevamente con la participación de uno de los facilitadores donde explica realmente cual es la forma adecuada de cómo ayudar y abordar a un ciego; luego con la discapacidad auditiva, también se hace lo mismo se busca la participación de uno de los facilitadores tratando de comunicarse con uno de ellos en lengua de señas y después se hacen con ellos mismos, se eligen dos o tres participantes de acuerdo a los que quieran participar se les dice una frase y que ellos logren transmitírsela a su compañero de manera que él le pueda entender, y de que quien está dando la información pueda buscar los mecanismos de cómo hacerse entender. La parte legal no se aborda desde el espacio netamente teórico, se aborda más que todo en la parte vivencial, por ejemplo el artículo 28 habla de la inclusión de personas con discapacidad, anteriormente como veían ustedes la participación laboral de las personas con discapacidad en los sectores empresariales entonces la gente empieza a hablar, para que ellos puedan mecanizar o vincular ese artículo 28 con la realidad, esa es la forma como yo abordo la parte legal.

En cuanto a las laminas el color y el tamaño de la letras son estándar universal lo que exigen las diapositivas, y en cuanto al color utilizado en el fondo de las laminas es basado en investigaciones para personas con baja visión, y una oftalmóloga en una oportunidad nos dijo que el color debía ser tenue y que debía ser un color neutral y escogimos el color azul porque hacia un buen contraste, porque no hace choque visual a las personas con baja visión, no se les coloca imágenes animadas porque eso distrae la atención sobre todo a las personas con baja visión porque creen que son cosas que deben leer entonces son consideraciones que se tomaron, además el tamaño de la letra no puede ser menos a 20, además es lo que normalmente exigen las reglas para hacer las diapositivas, en cuanto a la cantidad de diapositivas la presentación sencilla tiene más de 30, y la extensa más de 60, el taller dura de 4 horas a 4 horas y media. Con las personas que tienen discapacidad auditiva utilizamos el lenguaje de señas o verifico si tienen dominio de la lectura de los labios.

6. Operativización (ejecución) del proceso de formación.

Es así como te he indicado desde que se solicita el taller hasta que finaliza.

7. Evaluación de la Formación (antes, durante y después).

Si, ese proceso de evaluación lo hace la empresa, no se le hace al participante, del participante se logra determinar si de verdad están logrando los objetivos a través de la participación de ellos. Yo siempre me empeño en preguntar mucho, para de esta manera darme cuenta si realmente están pendientes o si estas distraídos con el celular, busco hacerles alguna pregunta para buscar su atención, sin embargo cuando se dan cuenta de que no han prestado atención y no responden mis preguntas la rebotan para nosotros los facilitadores explicarles. Ha habido casos en los cuales hemos informado a quienes solicitan el taller, de personas que no están atentas, esto más que todo se hace en el momento del almuerzo de los facilitadores con los representantes de la organización, institución educativa y la comunidad que además es uno de los requisitos de nosotros al momento de empezar a planificar la fecha de aplicación; sin embargo justamente esas personas que me doy cuenta que no están prestando atención son las que llamo para que realicen las dinámicas.

8. Seguimiento al proceso de formación.

No, nosotros en la medida en la cual se va desarrollando el taller llevamos la atención a si nos están prestando atención, pero la evaluación la hacen ellos hacia los facilitadores, para evaluar las dinámicas, las estrategias, el tono de voz, es apreciativa

hacia nosotros; no podemos estar siempre pendientes si están haciendo lo adecuado a partir del taller, pero por ejemplo en la parte laboral se nota el interés de ellos como empresa porque casi siempre solicitan de nuevo el taller, y me ha pasado que hemos repetido el taller pero con otro grupo de participantes en la misma empresa y se me acercan personas que ya habían asistido queriendo entrar de nuevo o haciéndome comentarios respecto a lo que aprendieron; pero la mayor receptividad siempre viene del sector privado, el sector público es totalmente apático y muy poco pide talleres, y cuando lo piden la participación es mínima, y sin embargo cuando asisten se la pasan hablando por teléfono y mandando mensajes.

9. Cantidad de talleres que son dictados por el Conapdis al año.

El año pasado dictamos más o menos como cien talleres.

10. Promedio de participantes que asisten a los talleres dictados por el Conapdis.

Lo mínimo que exigimos son cuarenta personas, y nos ha tocado suspender talleres, en el caso de las organizaciones, porque a veces no asisten ni veinte participantes, en ese caso la empresa ha vuelto a llamar y nosotros les damos prioridad a otros porque ellos no cumplen con el acuerdo del mínimo de personas. Entre las otras exigencias que les hacemos para dictar el taller se les solicita el apoyo con el traslado de los facilitadores de la sede del Conapdis a la empresa, y de la empresa al Conapdis, se les solicita el almuerzo, y en los casos en los que ellos quieren material se los enviamos en digital y ellos lo reproducen, antes nosotros lo llevábamos por nuestra cuenta pero nos dimos cuenta de que la gente lo botaba o lo dejaba tirado en el suelo o debajo de la silla.

Entrevista N° 4

Datos de Identificación:

1. Nombre y apellido: Entrevistado N°4.
2. Nivel académico: Profesional.
3. Profesión: Licda. Comunicación Social.
4. Formación docente: Formal No (Solo experiencia de vida, con el sistema braille). Para ser facilitadora de los talleres se fue integrando asistiendo a los talleres que dictaban sus compañeros.
5. Ocupación (cargo que desempeña en el Conapdis): Facilitadora.
6. Tiempo de servicio en el Conapdis: Seis años y medio (6 ½).
7. Tiempo de servicio en la Coordinación de Formación e Inclusión Laboral del Conapdis: Dos años y medio (2 ½).
8. Tiempo de servicio como facilitador (a) del proceso de Formación y Capacitación que desarrolla el Conapdis: Dos años y medio (2 ½).
9. Participación en el diseño del proceso de Formación y Capacitación desarrollado por el Conapdis: No (el taller fue diseñado por la Licda. María Milagros Granda Licda. en Educación).
10. Cantidad de talleres desarrollados por el Conapdis donde ha participado: Un promedio cincuenta, sesenta talleres (50-60).

Nota: La entrevistada presenta Discapacidad visual – baja visión, congénita.

EL PROCESO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL CONAPDIS:

1. Detección y análisis de las necesidades de formación.

Las organizaciones acuden al Conapdis para solicitar que se les certifique que cumplen con el 5% de trabajadores con discapacidad en la nomina, en ese momento se les informa sobre el taller de sensibilización que desarrolla el Conapdis. Es por esto que las mismas solicitan que se les dicte este taller a sus trabajadores debido a que en la ley también está reglamentado que los trabajadores de las organizaciones deben recibir formación referente a la discapacidad.

En el caso de las organizaciones e instituciones educativas no se realiza un proceso de detección y análisis de las necesidades debido a que la necesidad del proceso de formación y capacitación que desarrolla el Conapdis proviene de la normativa legal referente a las personas con discapacidad.

Por otra parte las comunidades deciden solicitar este taller para formar a los vecinos o sensibilizarlos con el trato que se le debe dar a una persona con discapacidad, generalmente cuando lo solicitan es porque en esa comunidad hay personas que presentan algún tipo de discapacidad y hay mucha desinformación en esa materia.

2. Objetivos a alcanzar en el proceso de formación.

Los objetivos que se plantean alcanzar en el proceso de capacitación y formación desarrollados por el Conapdis no se presentan al inicio de los talleres. Estos son enviados en un oficio a las organizaciones, comunidades e instituciones educativas con los requisitos para aplicar el taller.

3. Contenidos a desarrollar en el proceso de formación.

El contenido que forma parte del proceso de capacitación y formación desarrollados por el Conapdis se presentan al inicio de los talleres, la entrevistada preciso que este contenido está conformado por tres aspectos: marco legal (referente a las personas con discapacidad entre ellos la Constitución, Ley Organiza para Personas con Discapacidad, la Ley del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo) tipos de Discapacidad y el trato adecuado a las personas con discapacidad.

4. La modalidad de formación a seguir y la metodología a utilizar en la ejecución de dicho proceso de formación.

Los talleres son presenciales, deben de tener un mínimo de treinta personas para que el mismo se ejecute, las organizaciones, comunidades e instituciones educativas son las encargadas de distribuir el material que el Conapdis les facilita, (folleros y trípticos) tiene una duración de cuatro horas y media con un receso de treinta minutos. El taller se ejecuta por un facilitador y un facilitador de apoyo (siempre que asiste uno de los facilitadores que presenta una discapacidad lo asiste uno que no tiene discapacidad), el espacio debe ser amplio, con buena iluminación y puestos cómodos.

5. Estrategias de Enseñanza – Aprendizaje y Medios Didácticos.

Las estrategias que se emplean durante el taller buscan sensibilizar a las personas hacia la discapacidad, posterior de presentar cada tipo de discapacidad se realiza una actividad que dura entre tres y cinco minutos cada una, a fin de que los participantes puedan dramatizar como es la condición de una persona que tiene una discapacidad. Estas actividades impactan mucho a los participantes ya que a pesar de que solo es una dramatización pueden sentir la posición de una persona con discapacidad.

6. Ejecución (Operativización) del proceso de formación.

El taller es presentado por medio de la proyección de unas láminas de PowerPoint donde se encuentra el contenido del taller (marco legal, tipos de discapacidad y trato adecuado a las personas con discapacidad), se pasan videos dependiendo del ánimo (sentimentales, alegres) de las personas tenemos bastantes videos y se hacen las actividades de cada tipo de discapacidad como ya se lo explique.

7. Evaluación de la Formación (antes, durante y después).

Luego del proceso de Capacitación y Formación que realiza el Conapdis no se realiza ningún tipo de evaluación.

8. Seguimiento al proceso de formación.

Posterior a los talleres en Conapdis no se realiza ningún tipo de seguimiento para conocer si se está cumpliendo con lo dictado en los talleres, en el caso de las organizaciones algunas una vez al año solicitan este taller bien sea por motivos de rotación del personal o para reforzar los conocimientos.

9. Cantidad de talleres que son dictados por el CONAPDIS al año.

El Conapdis dicta en la región Capital un promedio de doscientos cincuenta (250) talleres al año, donde participan seis facilitadores a los mismos asisten equipos de dos por taller, en el grupo de trabajo hay dos facilitadores con discapacidad estos asisten a los talleres con un compañero que no tiene una discapacidad.

10. Promedio de participantes que asisten a los talleres dictados por el Conapdis.

El Conapdis exige un mínimo de cuarenta (40) participantes por taller, si los solicitantes no cumple con esta cantidad de participantes los mismos son pospuestos hasta que cumplan con este requisito.

ANEXO 4

LISTA DE COTEJO N° 1

Aplicada en la organización por: Cordero, Adriana

- ✓ Nombre de la organización, comunidad o institución educativa: Institución Financiera (Privada)
- ✓ Lugar y fecha Caracas, junio 2014
- ✓ Hora pautada: desde 9:00am hasta 2:00pm
- ✓ Hora de inicio: 9:15am
- ✓ Hora de finalización: 2:15pm
- ✓ Descansos: Uno de treinta minutos
- ✓ Cantidad de participantes invitados: 35 personas
- ✓ Cantidad de participantes asistentes: 32 personas
- ✓ Nombre del facilitado (es): Liliana Alfonzo y Julia Salcedo
- ✓ Presenta alguna discapacidad el facilitador (tipo de discapacidad): Julia Salcedo presenta ausencia de miembros superiores.

Ítems	Del facilitador (es):	Si	No
01	Fue puntual con la llegada y el inicio del taller.	X	
02	Organiza los materiales didácticos a utilizar durante en taller.	X	
03	Se presento al inicio del taller.	X	
04	Presento los objetivos del taller.		X
05	Presento el contenido del taller.		X
06	Utiliza un tono de voz adecuado.	X	
07	Utiliza un vocabulario adecuado.	X	
08	Interactúa con los participantes durante la ejecución del taller.	X	
09	Dio una conclusión y reflexión sobre el taller.	X	
Ítems	De los participantes:	Si	No
10	Muestran interés en el taller.	X	
11	Interactúan con el facilitador.	X	
12	Utilizan el material didáctico.		X
13	Participan en las estrategias.	X	
14	Participan en la (s) evaluación (es).	X	
Ítems	Del espacio de ejecución de la formación:	Si	No
15	Es adecuado para la realización del taller.	X	
16	Cuenta con buena iluminación.	X	
17	Es espacioso para la realización de las estrategias.	X	
18	Cuenta con muebles adecuados para la realización de actividades y toma de notas.	X	
19	El espacio es adecuado para la participación de personas con discapacidad en el taller.	X	
Ítems	De las estrategias de enseñanza – aprendizaje:	Si	No
20	Son adecuadas para los participantes asistentes en el taller.	X	
21	Las estrategias ejecutadas son con la finalidad de fijar los conocimientos.		X
22	Las explicaciones de las estrategias son claras.	X	
23	Las estrategias se ejecutan en un tiempo adecuado.	X	
24	Interactúan los participantes y el facilitador (es) durante las estrategias.	X	
Ítems	De los apoyos didácticos:	Si	No
25	El facilitador entrego material de apoyo a los participantes.	X	
26	Es acorde con los participantes del taller.	X	
27	Es acorde con el objetivo y los contenidos del taller.		X
28	Es acorde con las estrategias de enseñanza – aprendizaje.		X
Ítems	De la evaluación	Si	No
29	Se realiza una evaluación de conocimientos previos.		X
30	Se realiza alguna evaluación de conocimiento durante la ejecución del taller.		X
31	Se realiza alguna evaluación de conocimiento posterior al taller.		X
32	Se realiza alguna evaluación apreciativa después de la ejecución del taller.	X	

OBSERVACIONES:

En este sentido deberían aprovecharse los aportes de los profesionales varios que asisten a los talleres, así se estarán tomando en cuenta experiencias y conocimientos que aplicados pueden permitir en mayor medida el cumplimiento de los propósitos del Conapdis.

Investigadora: Adriana Cordero

Tutora: Soc. Aimara Escobar.

Autoras: Cordero, Adriana y Morillo, Francis.

Caracas, junio 2014

ANEXO 5

LISTA DE COTEJO N° 2

Aplicada en la organización por: Morillo, Francis

- ✓ Nombre de la organización, comunidad o institución educativa: Institución Financiera (Privada)
- ✓ Lugar y fecha Caracas, junio 2014
- ✓ Hora pautada: desde 9:00am hasta 2:00pm
- ✓ Hora de inicio: 9:14am
- ✓ Hora de finalización: 2:14pm
- ✓ Descansos: Uno descanso de treinta minutos (30)
- ✓ Cantidad de participantes invitados: 35 invitados
- ✓ Cantidad de participantes asistentes: 32 asistentes
- ✓ Nombre del facilitado (es): Liliana Alfonzo y Julia Salcedo
- ✓ Presenta alguna discapacidad el facilitador (tipo de discapacidad): La señora Julia Salcedo presenta ausencia de miembros superiores (congénita).

Ítems	Del facilitador (es):	Si	No
01	Fue puntual con la llegada y el inicio del taller.	X	
02	Organiza los materiales didácticos a utilizar durante en taller.	X	
03	Se presento al inicio del taller.	X	
04	Presento los objetivos del taller.		X
05	Presento el contenido del taller.		X
06	Utiliza un tono de voz adecuado.	X	
07	Utiliza un vocabulario adecuado.	X	
08	Interactúa con los participantes durante la ejecución del taller.	X	
09	Dio una conclusión y reflexión sobre el taller.	X	
Ítems	De los participantes:	Si	No
10	Muestran interés en el taller.	X	
11	Interactúan con el facilitador.	X	
12	Utilizan el material didáctico.		X
13	Participan en las estrategias.	X	
14	Participan en la (s) evaluación (es).	X	
Ítems	Del espacio de ejecución de la formación:	Si	No
15	Es adecuado para la realización del taller.	X	
16	Cuenta con buena iluminación.	X	
17	Es espacioso para la realización de las estrategias.	X	
18	Cuenta con muebles adecuados para la realización de actividades y toma de notas.	X	
19	El espacio es adecuado para la participación de personas con discapacidad en el taller.	X	
Ítems	De las estrategias de enseñanza – aprendizaje:	Si	No
20	Son adecuadas para los participantes asistentes en el taller.	X	
21	Las estrategias ejecutadas son con la finalidad de fijar los conocimientos.		X
22	Las explicaciones de las estrategias son claras.	X	
23	Las estrategias se ejecutan en un tiempo adecuado.	X	
24	Interactúan los participantes y el facilitador (es) durante las estrategias.	X	
Ítems	De los apoyos didácticos:	Si	No
25	El facilitador entrego material de apoyo a los participantes.	X	
26	Es acorde con los participantes del taller.	X	
27	Es acorde con el objetivo y los contenidos del taller.		X
28	Es acorde con las estrategias de enseñanza – aprendizaje.		X
Ítems	De la evaluación	Si	No
29	Se realiza una evaluación de conocimientos previos.		X
30	Se realiza alguna evaluación de conocimiento durante la ejecución del taller.		X
31	Se realiza alguna evaluación de conocimiento posterior al taller.		X
32	Se realiza alguna evaluación apreciativa después de la ejecución del taller.	X	

OBSERVACIONES:

El material entregado a los participantes fue reproducido por la organización y facilitado por Conapdis. Algunos de los asistentes al taller dejaron en sus asientos el material entregado.

Los objetivos del taller no fueron presentados, el contenido fue presentado a medida del desarrollo del taller.

La organización cuenta con rampas de acceso.

Cuentan con apoyos didácticos para el desarrollo de las estrategias, con el fin de que los participantes las manipulen.

Investigadora: Francis Morillo

Tutora: Soc. Aimara Escobar.

Autoras: Cordero, Adriana y Morillo, Francis.

Caracas, junio 2014

ANEXO 6

LISTA DE COTEJO N° 3

Aplicada en la comunidad por: Cordero, Adriana

- ✓ Nombre de la organización, comunidad o institución educativa: Comunidad (Parroquia San Juan)
- ✓ Lugar y fecha Caracas, junio 2014
- ✓ Hora pautada: desde 9:00am hasta 2:00pm
- ✓ Hora de inicio: 9:25am
- ✓ Hora de finalización: 2:25pm
- ✓ Descansos: Uno de treinta minutos
- ✓ Cantidad de participantes invitados: 45 participantes
- ✓ Cantidad de participantes asistentes: 35 participantes
- ✓ Nombre del facilitado (es): Alfredo Hernández
- ✓ Presenta alguna discapacidad el facilitador (tipo de discapacidad): Físico-Motora (adquirida)

Ítems	Del facilitador (es):	Si	No
01	Fue puntual con la llegada y el inicio del taller.	X	
02	Organiza los materiales didácticos a utilizar durante en taller.	X	
03	Se presento al inicio del taller.	X	
04	Presento los objetivos del taller.		X
05	Presento el contenido del taller.		X
06	Utiliza un tono de voz adecuado.	X	
07	Utiliza un vocabulario adecuado.	X	
08	Interactúa con los participantes durante la ejecución del taller.	X	
09	Dio una conclusión y reflexión sobre el taller.	X	
Ítems	De los participantes:	Si	No
10	Muestran interés en el taller.	X	
11	Interactúan con el facilitador.	X	
12	Utilizan el material didáctico.		X
13	Participan en las estrategias.	X	
14	Participan en la (s) evaluación (es).		X
Ítems	Del espacio de ejecución de la formación:	Si	No
15	Es adecuado para la realización del taller.	X	
16	Cuenta con buena iluminación.	X	
17	Es espacioso para la realización de las estrategias.	X	
18	Cuenta con muebles adecuados para la realización de actividades y toma de notas.		X
19	El espacio es adecuado para la participación de personas con discapacidad en el taller.	X	
Ítems	De las estrategias de enseñanza – aprendizaje:	Si	No
20	Son adecuadas para los participantes asistentes en el taller.		X
21	Las estrategias ejecutadas son con la finalidad de fijar los conocimientos.		X
22	Las explicaciones de las estrategias son claras.	X	
23	Las estrategias se ejecutan en un tiempo adecuado.	X	
24	Interactúan los participantes y el facilitador (es) durante las estrategias.	X	
Ítems	De los apoyos didácticos:	Si	No
25	El facilitador entrego material de apoyo a los participantes.	X	
26	Es acorde con los participantes del taller.	X	
27	Es acorde con el objetivo y los contenidos del taller.		X
28	Es acorde con las estrategias de enseñanza – aprendizaje.		X
Ítems	De la evaluación	Si	No
29	Se realiza una evaluación de conocimientos previos.		X
30	Se realiza alguna evaluación de conocimiento durante la ejecución del taller.		X
31	Se realiza alguna evaluación de conocimiento posterior al taller.		X
32	Se realiza alguna evaluación apreciativa después de la ejecución del taller.		X

OBSERVACIONES:

A pesar de quienes asistieron al taller mostraron atención e interés, se hizo evidente la necesidad de considerar las características variables entre quienes fungieron como asistentes, las estrategias aplicadas fueron las mismas descritas dentro de las entrevistas, el taller fue desarrollado del patrón tradicional que sostiene Conapdis, la ausencia de evaluación por parte de los asistentes hacia los facilitadores dificulta las mejoras al proceso de formación, puesto que desconocen las posibles fallas que puedan tener.

Investigadora: Adriana Cordero

Tutora: Soc. Aimara Escobar.

Autoras: Cordero, Adriana y Morillo, Francis.

Caracas, junio 2014

ANEXO 7

LISTA DE COTEJO N° 4

Aplicada en la comunidad por: Morillo, Francis

- ✓ Nombre de la organización, comunidad o institución educativa: Comunidad (Parroquia San Juan)
- ✓ Lugar y fecha Caracas, junio 2014
- ✓ Hora pautada: desde 9:00am hasta 2:00pm
- ✓ Hora de inicio: 9:24am
- ✓ Hora de finalización: 2:24pm
- ✓ Descansos: Un descanso de treinta (30) minutos
- ✓ Cantidad de participantes invitados: 45 invitados
- ✓ Cantidad de participantes asistentes: 35 asistentes
- ✓ Nombre del facilitado (es): Alfredo Hernández
- ✓ Presenta alguna discapacidad el facilitador (tipo de discapacidad): El seños Alfredo presenta una discapacidad Físico-Motora (adquirida)

Ítems	Del facilitador (es):	Si	No
01	Fue puntual con la llegada y el inicio del taller.	X	
02	Organiza los materiales didácticos a utilizar durante en taller.	X	
03	Se presento al inicio del taller.	X	
04	Presento los objetivos del taller.		X
05	Presento el contenido del taller.		X
06	Utiliza un tono de voz adecuado.	X	
07	Utiliza un vocabulario adecuado.	X	
08	Interactúa con los participantes durante la ejecución del taller.	X	
09	Dio una conclusión y reflexión sobre el taller.	X	
Ítems	De los participantes:	Si	No
10	Muestran interés en el taller.	X	
11	Interactúan con el facilitador.	X	
12	Utilizan el material didáctico.		X
13	Participan en las estrategias.	X	
14	Participan en la (s) evaluación (es).		X
Ítems	Del espacio de ejecución de la formación:	Si	No
15	Es adecuado para la realización del taller.	X	
16	Cuenta con buena iluminación.	X	
17	Es espacioso para la realización de las estrategias.	X	
18	Cuenta con muebles adecuados para la realización de actividades y toma de notas.		X
19	El espacio es adecuado para la participación de personas con discapacidad en el taller.	X	
Ítems	De las estrategias de enseñanza – aprendizaje:	Si	No
20	Son adecuadas para los participantes asistentes en el taller.		X
21	Las estrategias ejecutadas son con la finalidad de fijar los conocimientos.		X
22	Las explicaciones de las estrategias son claras.	X	
23	Las estrategias se ejecutan en un tiempo adecuado.	X	
24	Interactúan los participantes y el facilitador (es) durante las estrategias.	X	
Ítems	De los apoyos didácticos:	Si	No
25	El facilitador entrego material de apoyo a los participantes.	X	
26	Es acorde con los participantes del taller.	X	
27	Es acorde con el objetivo y los contenidos del taller.		X
28	Es acorde con las estrategias de enseñanza – aprendizaje.		X
Ítems	De la evaluación	Si	No
29	Se realiza una evaluación de conocimientos previos.		X
30	Se realiza alguna evaluación de conocimiento durante la ejecución del taller.		X
31	Se realiza alguna evaluación de conocimiento posterior al taller.		X
32	Se realiza alguna evaluación apreciativa después de la ejecución del taller.		X

OBSERVACIONES:

Fue poca la reproducción del material, debido a que corría por cuenta de la comunidad.

Las estrategias utilizadas no son las adecuadas debido a la variedad de edades y niveles académicos, las mismas deben ser diseñadas en base a estas dos características.

El contenido fue presentado a medida del desarrollo del taller.

Muy extenso el contenido para los participantes.

No hubo evaluación formal, solo comentaron su apreciación del taller al final.

Investigadora: Francis Morillo

Tutora: Soc. Aimara Escobar.

Autoras: Cordero, Adriana y Morillo, Francis.

Caracas, junio 2014

ANEXO 8

LISTA DE COTEJO N° 5

Aplicada en la institución educativa por: Cordero, Adriana

- ✓ Nombre de la organización, comunidad o institución educativa: Institución Educativa (Parroquia Santa Rosalia)
- ✓ Lugar y fecha Caracas, junio 2014
- ✓ Hora pautada: desde 9:00am hasta 2:00pm
- ✓ Hora de inicio: 9:00am
- ✓ Hora de finalización: 2:00pm
- ✓ Descansos: Uno de treinta minutos
- ✓ Cantidad de participantes invitados: 30 participantes
- ✓ Cantidad de participantes asistentes: 30 participantes
- ✓ Nombre del facilitado (es): Mina Cumare
- ✓ Presenta alguna discapacidad el facilitador (tipo de discapacidad):
Discapacidad Visual (Baja Visión)

Ítems	Del facilitador (es):	Si	No
01	Fue puntual con la llegada y el inicio del taller.	X	
02	Organiza los materiales didácticos a utilizar durante en taller.	X	
03	Se presento al inicio del taller.	X	
04	Presento los objetivos del taller.		X
05	Presento el contenido del taller.		X
06	Utiliza un tono de voz adecuado.	X	
07	Utiliza un vocabulario adecuado.	X	
08	Interactúa con los participantes durante la ejecución del taller.	X	
09	Dio una conclusión y reflexión sobre el taller.	X	
Ítems	De los participantes:	Si	No
10	Muestran interés en el taller.	X	
11	Interactúan con el facilitador.	X	
12	Utilizan el material didáctico.		X
13	Participan en las estrategias.	X	
14	Participan en la (s) evaluación (es).		X
Ítems	Del espacio de ejecución de la formación:	Si	No
15	Es adecuado para la realización del taller.	X	
16	Cuenta con buena iluminación.	X	
17	Es espacioso para la realización de las estrategias.	X	
18	Cuenta con muebles adecuados para la realización de actividades y toma de notas.	X	
19	El espacio es adecuado para la participación de personas con discapacidad en el taller.	X	
Ítems	De las estrategias de enseñanza – aprendizaje:	Si	No
20	Son adecuadas para los participantes asistentes en el taller.		X
21	Las estrategias ejecutadas son con la finalidad de fijar los conocimientos.		X
22	Las explicaciones de las estrategias son claras.	X	
23	Las estrategias se ejecutan en un tiempo adecuado.	X	
24	Interactúan los participantes y el facilitador (es) durante las estrategias.	X	
Ítems	De los apoyos didácticos:	Si	No
25	El facilitador entrego material de apoyo a los participantes.	X	
26	Es acorde con los participantes del taller.		X
27	Es acorde con el objetivo y los contenidos del taller.		X
28	Es acorde con las estrategias de enseñanza – aprendizaje.		X
Ítems	De la evaluación	Si	No
29	Se realiza una evaluación de conocimientos previos.		X
30	Se realiza alguna evaluación de conocimiento durante la ejecución del taller.		X
31	Se realiza alguna evaluación de conocimiento posterior al taller.		X
32	Se realiza alguna evaluación apreciativa después de la ejecución del taller.		X

OBSERVACIONES:

Al aplicar este tipo de talleres dentro de las instituciones educativas, es necesario considerar las edades. Las estrategias deberían de ser diseñadas en función de las cualidades variantes de los posibles asistentes, así se fortalecería desde el punto de vista educativo la sensibilización hacia la discapacidad.

Investigadora: Adriana Cordero

Tutora: Soc. Aimara Escobar.

Autoras: Cordero, Adriana y Morillo, Francis.

Caracas, junio 2014

ANEXO 9

LISTA DE COTEJO N° 6

Aplicada en la institución educativa por: Morillo, Francis

- ✓ Nombre de la organización, comunidad o institución educativa: Institución Educativa (Parroquia Santa Rosalia)
- ✓ Lugar y fecha Caracas, junio 2014
- ✓ Hora pautada: desde 9:00am hasta 2:00pm
- ✓ Hora de inicio: 9:00am
- ✓ Hora de finalización: 2:00pm
- ✓ Descansos: Un descanso de treinta (30) minutos
- ✓ Cantidad de participantes invitados: 30 Invitados
- ✓ Cantidad de participantes asistentes: 30 Asistentes
- ✓ Nombre del facilitado (es): Mina Cumare
- ✓ Presenta alguna discapacidad el facilitador (tipo de discapacidad): La señora Mina presenta Discapacidad Visual (Baja Visión)

Ítems	Del facilitador (es):	Si	No
01	Fue puntual con la llegada y el inicio del taller.	X	
02	Organiza los materiales didácticos a utilizar durante en taller.	X	
03	Se presento al inicio del taller.	X	
04	Presento los objetivos del taller.		X
05	Presento el contenido del taller.		X
06	Utiliza un tono de voz adecuado.	X	
07	Utiliza un vocabulario adecuado.	X	
08	Interactúa con los participantes durante la ejecución del taller.	X	
09	Dio una conclusión y reflexión sobre el taller.	X	
Ítems	De los participantes:	Si	No
10	Muestran interés en el taller.	X	
11	Interactúan con el facilitador.	X	
12	Utilizan el material didáctico.		X
13	Participan en las estrategias.	X	
14	Participan en la (s) evaluación (es).		X
Ítems	Del espacio de ejecución de la formación:	Si	No
15	Es adecuado para la realización del taller.	X	
16	Cuenta con buena iluminación.	X	
17	Es espacioso para la realización de las estrategias.	X	
18	Cuenta con muebles adecuados para la realización de actividades y toma de notas.	X	
19	El espacio es adecuado para la participación de personas con discapacidad en el taller.	X	
Ítems	De las estrategias de enseñanza – aprendizaje:	Si	No
20	Son adecuadas para los participantes asistentes en el taller.		X
21	Las estrategias ejecutadas son con la finalidad de fijar los conocimientos.		X
22	Las explicaciones de las estrategias son claras.	X	
23	Las estrategias se ejecutan en un tiempo adecuado.	X	
24	Interactúan los participantes y el facilitador (es) durante las estrategias.	X	
Ítems	De los apoyos didácticos:	Si	No
25	El facilitador entrego material de apoyo a los participantes.	X	
26	Es acorde con los participantes del taller.		X
27	Es acorde con el objetivo y los contenidos del taller.		X
28	Es acorde con las estrategias de enseñanza – aprendizaje.		X
Ítems	De la evaluación	Si	No
29	Se realiza una evaluación de conocimientos previos.		X
30	Se realiza alguna evaluación de conocimiento durante la ejecución del taller.		X
31	Se realiza alguna evaluación de conocimiento posterior al taller.		X
32	Se realiza alguna evaluación apreciativa después de la ejecución del taller.		X

OBSERVACIONES:

El material fue reproducido por la institución educativa.

Muy extenso el taller para ser aplicado a estudiantes de básica y bachillerato.

No se consideran las edades en el diseño de las estrategias.

No hubo evaluación, solo una estrategia denominada “que me llevo en mi bolso” la cual se entendió como una especie de evaluación apreciativa.

La Directora del plantel asistió a la facilitadora ya que la misma no contaba con otro facilitador.

Investigadora: Francis Morillo

Tutora: Soc. Aimara Escobar.

Autoras: Cordero, Adriana y Morillo, Francis.

Caracas, junio 2014

ANEXO 10
[FOLLETO 1 – LADO A]



CONTINUACIÓN ANEXO 10

[FOLLETO 1 – LADO B]



ANEXO 11

[FOLLETO 2]

¿Conoces los términos correctos para el trato hacia las personas con discapacidad?

Uno de los principales obstáculos que manifiestan las personas con discapacidad al momento de integrarse a la sociedad, es la comunicación. Existen muchísimos términos inadecuados por los cuales son conocidas las personas con discapacidad, mientras que la terminología adecuada es pocas veces usada.

Al referirnos a una persona con discapacidad, en primera instancia debemos asumir a cada individuo como una persona, con virtudes, defectos, talentos y habilidades, pero en primera instancia es una persona.

El Consejo Nacional para las personas con discapacidad ha elaborado un listado de expresiones y frases inadecuadas y su correcta asección al referirnos a las personas con discapacidad.

El primer paso para la integración es una buena comunicación.

Incorrecto	CORRECTO	Incorrecto	CORRECTO
Discapacitado Ciego Sordo Limpado Deficiente Retardado Incapaz (Diversidad)	Persona con Discapacidad	Lengua de Señas en Señas	Lengua de Señas: Código Regulatorio, utilizado por las personas Sordas para comunicarse entre sí y con las personas oyentes. La Constitución de la República en su artículo 87 reconoce Lengua de Señas Venezolana como código regulatorio de las personas Sordas.
Retardo Físico Mental Físico Lun Sordo Ciego Parojo Mudo Mudo	Persona con Discapacidad Física-motora o Múltiple-motriz Persona con Movilidad Reducida	Defecto de nacimiento	Discapacidad Congénita, Persona con discapacidad completa.
Retardado Bebé Autismo Mental Bebé Ciego Sordo Lun Mudo	Persona con Discapacidad Intelectual	Postado en una silla de ruedas. Confinado a una silla de ruedas.	Persona que usa silla de ruedas. Persona que se traslada en silla de ruedas.
Ciego Invidente Ciego de vista Visto Sordo	Persona con Discapacidad Visual Persona de Baja Visión	Postado	Persona en situación de cama.
Sordo Sordomudo	Persona con Discapacidad Auditiva Persona Sorda	Persona que padece discapacidad... Persona que sufre discapacidad... Persona aquejada de discapacidad... Víctima de...	Que padece discapacidad... Que posee discapacidad... Que tiene discapacidad...
Loco Demente Insano Esquizofrénico	Persona con Discapacidad Psiquiátrica Persona con Autismo	Silla de ruedas eléctrica, silla eléctrica	Silla de ruedas a motor.
Enano Duende Tepalcates Cambio Chichón de paja	Persona de Baja Estatura	Evitar la discapacidad Eliminar la discapacidad	Prevenir la discapacidad Reducir los índices de discapacidad.

ANEXO 12

[FOLLETO 3 LADO A]

Misión Dignificar la calidad de vida de las personas con discapacidad, mediante las políticas públicas desarrolladas por el Gobierno Nacional garantizando así, la atención integral, la prevención de la discapacidad y la inclusión participativa y protagónica de este colectivo y sus familiares en la sociedad de la República Bolivariana de Venezuela. Visión Ser el órgano nacional de referencia internacional en brindar de manera eficaz y oportuna las respuestas necesarias en materia de discapacidad a todos los ciudadanos y ciudadanas de la República Bolivariana de Venezuela, enfocados en generar avances significativos en la prevención, atención y promoción de cambios culturales en relación con la discapacidad, con base en los principios establecidos en la Ley para las Personas con discapacidad y en la Constitución Nacional. Funciones El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (Conapdis) ejecuta los lineamientos, políticas públicas, planes y estrategias diseñados por el órgano rector correspondiente, el Ministerio del Poder Popular para el Despacho de la Presidencia y Seguimiento de la Gestión de Gobierno. Cumpliendo con las funciones de:	1. Participar en la formulación de lineamientos, políticas, planes, proyectos y estrategias en materia de atención integral a las personas con discapacidad y someterlo a consideración del ministerio con competencia en materia de desarrollo social. 2. Promover la participación ciudadana en lo social y económico, a través de comités comunitarios, asociaciones cooperativas, empresas comunitarias y de co-gestión y autogestión, en función de la organización de las personas con discapacidad, que conlleve a una mejor articulación e identificación con los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal y las personas naturales y jurídicas de derecho privado. 3. Promover la prestación de servicios asistenciales en materia jurídica, social y cultural a las personas con discapacidad, de conformidad con esta Ley. 4. Conocer sobre situaciones de discriminación a las personas con discapacidad y tramitarlas ante las autoridades competentes. 5. Formular recomendaciones a los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal competentes en la materia, y las personas naturales y jurídicas de derecho privado, cuyo objeto sea la atención de las personas con discapacidad en asuntos inherentes a la atención integral de personas con discapacidad. 6. Coadyuvar a la elaboración de proyectos de ley, reglamentos, ordenanzas, decretos, resoluciones y cualesquiera otros instrumentos jurídicos necesarios	para el desarrollo en materias específicas de la atención integral de personas con discapacidad. Laboratorio de Ortesis y Prótesis Este proyecto está orientado a brindar respuestas productivas a las personas con discapacidad neuromusculoesqueléticas que necesiten un aparato ortopédico, con la finalidad de mejorar su movilidad. Por esto se han construido, ampliado y modernizado once (11) Laboratorios de Orto-Prótesis en todo el territorio nacional. Consultoría Jurídica La Consultoría Jurídica del Consejo Nacional para Personas con Discapacidad, brinda asesoría y apoyo legal a todas las unidades que integran la institución; así como, la defensa para el goce de los deberes y derechos de las personas con discapacidad, en instituciones y organizaciones contemplado en la Ley para las Personas con Discapacidad y discutido en el Proyecto del Reglamento de Ley para las Personas con Discapacidad.
--	--	--

CONTINUACIÓN ANEXO 12

[FOLLETO 3 – LADO B]

El Conapdis es la única institución autorizada para otorgar gratuitamente el Certificado de Discapacidad, el cual reconocerá y validará aquellas evaluaciones e informes expedidos por especialistas con competencia específica en el tipo de discapacidad, adscrito al Sistema Público Nacional de Salud, siendo éste, un documento legal y requisito indispensable a la hora de requerir el otorgamiento de ayudas especiales, donaciones, exoneraciones, incorporación laboral, descuento en los diferentes medios de transporte nacional y otros beneficios previstos por razones de discapacidad, establecido en el Art. 7 de la Ley.

En Caracas, Distrito Capital:

Para obtener el Certificado de Discapacidad debes dirigirte a la Sede Principal del Conapdis. De Lunes a Viernes desde las 08:30am hasta las 4:30pm.

1. Presenta tu Cédula de Identidad (original y copia).
2. El Brigadista del Conapdis solicitará:
 - Cédula de Identidad (original y copia)
 - Calificación de Discapacidad
 - Fotografía tipo camé (en caso de no estar presente la persona con discapacidad)

1. El Brigadista del Conapdis verificará la información y realizará el registro en el sistema.

El Brigadista del Conapdis hará entrega el mismo día del Certificado de Discapacidad y lo asentará en el libro de entregas.

En los 23 Estados de Venezuela restante:

Para obtener el Certificado de Discapacidad debes dirigirte a las Unidades Municipales para las Personas con Discapacidad. De Lunes a Viernes desde las 08:30am hasta las 4:30pm.

1. Presenta tu Cédula de Identidad (original y copia).
 2. El Coordinador Municipal o Regional solicitará: Cédula de Identidad (original y copia), Calificación de Discapacidad, fotografía tipo camé (en caso de no estar presente la persona con discapacidad).
- El Coordinador Municipal o Regional verificará la información y enviará tu planilla a la Sede Principal del Conapdis en Caracas.
- El Brigadista del Conapdis, en Caracas, imprimirá, plastificará, asentará en el libro de entregas y enviará el Certificado de Discapacidad al Coordinador Municipal o Regional de las Unidades Municipales para las Personas con Discapacidad correspondiente.



**Consejo Nacional para Personas
con Discapacidad**

**Misión, Visión, Objetivos y
Funciones**