

**INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL DE JÓVENES Y ADULTOS CON
DIVERSIDAD FUNCIONAL INTELECTUAL DESDE UNA VISIÓN
PROYECTIVA DE LA GERENCIA EDUCATIVA**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION



INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL DE JÓVENES Y ADULTOS CON
DIVERSIDAD FUNCIONAL INTELECTUAL DESDE UNA VISIÓN
PROYECTIVA DE LA GERENCIA EDUCATIVA

Autora: Licda. Milagros Rodríguez
C. I. 16.993.153
Tutora: Dra. Marlene Talavera
C.I. 3.580.557

Valencia, Marzo de 2013



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA
EN EDUCACION**



**INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL DE JÓVENES Y ADULTOS CON
DIVERSIDAD FUNCIONAL INTELECTUAL DESDE UNA VISIÓN
PROYECTIVA DE LA GERENCIA EDUCATIVA**

Autora: Milagros Rodríguez

**Trabajo de Grado presentado ante la
Dirección de Estudios de Postgrado de
la Facultad de Ciencias de la
Educación de la Universidad de
Carabobo para optar al Título de
Magíster en Gerencia Avanzada en
Educación**

Valencia, Marzo de 2013



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA
EN EDUCACION**



AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe **MARLENE TALAVERA** titular de la cédula de identidad N° **V-3.580.557**, en mi carácter de Tutora del Trabajo de Maestría titulado: **“INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL DE JÓVENES Y ADULTOS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL INTELECTUAL DESDE UNA VISIÓN PROYECTIVA DE LA GERENCIA EDUCATIVA”**, presentado por la ciudadana **MILAGROS RODRÍGUEZ**, titular de la cédula de identidad N° **V-16.993.153**, para optar al título de **MAGISTER EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En la ciudad de Valencia, a los **VEINTICINCO** días del mes de **FEBRERO** del año dos mil **DOCE**.

Dra. Marlene Talavera

C.I. 3.580.557



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA
EN EDUCACION**



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe **MARLENE TALAVERA** titular de la cédula de identidad N° **V-3.580.557**, en mi carácter de Tutora del Trabajo de Maestría titulado: **“INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL DE JÓVENES Y ADULTOS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL INTELECTUAL DESDE UNA VISIÓN PROYECTIVA DE LA GERENCIA EDUCATIVA”**, presentado por la ciudadana **MILAGROS RODRÍGUEZ**, titular de la cédula de identidad N° **V-16.933.153**, para optar al título de **MAGÍSTER EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En la ciudad de Valencia, a los **VEINTICINCO** días del mes de **FEBRERO** del año dos mil **DOCE**.

Dra. Marlene Talavera

C.I. 3.580.557



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA
EN EDUCACION



INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: **MILAGROS RODRÍGUEZ** Cédula de identidad: **V-16.993.153**
Tutora: **MARLENE TALAVERA** Cédula de identidad: **V-3.580.557**
Correo electrónico del participante: milagrosrv08@gmail.com
Título tentativo del Trabajo: : **“INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL DE JÓVENES Y ADULTOS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL INTELECTUAL DESDE UNA VISIÓN PROYECTIVA DE LA GERENCIA EDUCATIVA”**
Línea de investigación: **PROCESOS GERENCIALES.**

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
Nº 1	05-04-2012	8:00 A.M.	Construcción de título cualitativo	
Nº 2	24-05-2012	10:00 A.M.	Ideas para Conceptualizar Problemática	
Nº 3	18-06-2012	10:00 A.M.	Revisión Momento I e inicio Momento II	
Nº 4	13-07-2012	10:00 A.M.	Revisión Momento II y Momento III	
Nº 5	25-07-2012	10:00 A.M.	Edición del Proyecto	Se inscribe el proyecto
Nº 6	16-10-2012	3:00 P.M.	Orientaciones sobre Entrevistas a profundidad	
Nº 7	11-11-2012	3:00 P.M.	Revisión y orientaciones sobre categorización	
Nº 8	05-12-2012	3:00 P.M.	Reorientación Momento III Y IV	

Nº 9	21-01-2013	10:00 A.M.	Revisión de avances Momento IV y V	
Nº 10	31-01-2013	3:00 P.M	Organización de la categorización	
Nº 11	07-02-2013	9.00 P.M	Revisión General y elaboración de reflexiones	
Nº	21-02-2013	3:00 P.M	Correcciones finales	
Nº	22-02-2013	3:00 P.M	Correcciones finales	Se edita el Trabajo

Título definitivo: **“INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL DE JÓVENES Y ADULTOS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL INTELECTUAL DESDE UNA VISIÓN PROYECTIVA DE LA GERENCIA EDUCATIVA”**

Comentarios finales acerca de la investigación:

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de Grado arriba mencionado.

Marlene Talavera
C.I. V-3.580.557

Milagros Rodríguez
C.I. V-16.993.153



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA
EN EDUCACION**



VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **“INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL DE JÓVENES Y ADULTOS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL INTELECTUAL DESDE UNA VISIÓN PROYECTIVA DE LA GERENCIA EDUCATIVA”** presentado por: **MILAGROS DEL CARMEN RODRÍGUEZ VASQUEZ**, titular de la cédula de identidad N° **16.993.153**, para optar al título de **MAGÍSTER EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____ (APROBADO O TESIS ÒPTIMA).

NOMBRES Y APELLIDOS	CÈDULA DE IDENTIDAD	FIRMA DEL JURADO
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Valencia, Marzo de 2012

DEDICATORIA

A mi Madre, un ejemplo de constancia, perseverancia y trabajo y amor incondicional

A mi Esposo, gran compañero, amigo, mi aliado colaborador y patrocinante de mi labor.

A mis hermanos y mi padre, acompañantes y colaboradores.

A mis estudiantes, jóvenes y adultos con diversidad funcional, llenos de virtudes, seres inocentes, honestos y sinceros con gran capacidad para amar, mi inspiración para trabajar e investigar.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por ser la luz en mi camino, por ser mi mejor inspiración, por permitirme servir a los demás y por mostrarme la diversidad y la majestuosidad de la vida y de los seres humanos.

A mis Padres, por ser mi apoyo incondicional

A mi esposo, por el apoyo moral, espiritual y económico en las etapas de mi vida junto el, por valorar mi trabajo y creer en la educación.

A mis Amigas Rosangel y Jainith, acompañarme en esta etapa de mi vida y apoyarme incondicionalmente.

A mi Tutora, Marlene Talavera, por su atención, confianza y asesoría, por su dedicación y amor a la investigación.

A las Profesoras, Edith Liccioni, Ana Arpaia y Luisa Soto por su pericia, y sabiduría en el universo de la investigación, por su dedicación y atención hacia mi trabajo haciendo aportes para el mejoramiento y progreso de la investigación.

A mis amigos, Neil, Francisco, Yuli, Silvia, por ser mis amigos especiales y estar atentos a mis logros.

A mis jefes, Ingrid Vera y Francisco Moreno por enseñarme cada día lo hermoso que es educar y atender a los jóvenes con diversidad funcional intelectual, y por confiar en mi trabajo.

A todos los que me han acompañado a lo largo de mi vida y con los que convivo y celebran mis logros.

INDICE GENERAL

	Pág.
LISTA DE CUADROS	
LISTA DE GRAFICOS	
RESUMEN	
INTRODUCCIÓN	1
PRIMER MOMENTO	
Conceptualización de la Problemática.....	3
Propósitos de la investigación.....	16
Justificación.....	17
SEGUNDO MOMENTO	
Referentes de la Investigación.....	19
Gerencia Educativa.....	22
Enfoque holístico de la Gerencia o Gerencia Proyectiva	
El Liderazgo.....	24
Liderazgo transformador e integrador.....	25
Retardo Mental.....	25
Diversidad Funcional Intelectual.....	28
Modalidad de Educación Especial.....	30

Talleres de Educación Laboral.....	30
Integración Socia-laboral.....	33
Emilé Durkheim y el Hecho Social.....	33
Dimensión Humana del Personal Docente.....	34
Dimensión Profesional.....	35
Dimensiones Personales del participante con diversidad funcional.....	36
Autoestima.....	37
Autoconcepto.....	37
Autoeficacia.....	38
Autodesarrollo.	38
Dimensiones Psicológicas del Participante con Diversidad Funcional	
Autonomía personal (autogestión).....	39
Valoración de las emociones	39
Dimensiones Sociales en los Participantes	
Habilidades Sociales.....	40
La Interacción	41
La Comunicación.....	41
Resolución de conflictos.	42
Habilidades académicas.	43
Competencias Laborales	44

Fundamentación Legal.	47
TERCER MOMENTO	
Perfil de la investigación.	49
Diseño de la Investigación	50
Etapas del proceso de la investigación-acción Participante.....	50
Etapa 1: Diagnóstico.....	50
Etapa 2: Planificación..	50
Etapa 3: Ejecución	50
Etapa 4: Evaluación.....	50
Etapa 5: Sistematización.....	51
Informantes claves.....	52
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	55
La Observación.....	55
La entrevista Semi-estructurada	56
Entrevista a profundidad	56
Las Grabaciones Sonoras.	56
Instrumentos de Recolección de Información.	57
Guía de Entrevista..	57
Matriz de Evaluación.....	57
Técnicas de Análisis y Procesamiento de Información.....	57

Categorización.....	58
Estructuración.....	58
Contrastación.....	58
Teorización.. ..	58
CUARTO MOMENTO	
Diseño e Implementación del Plan de Acción.....	59
Justificación del Plan de acción.....	60
Acciones dirigidas a los Docentes.....	60
Acciones dirigidas a los Participantes.. ..	61
Ejecución y Evaluación.....	66
QUINTO MOMENTO	
Análisis e Interpretación de Resultados.....	72
Proceso de Categorización.....	72
Reducción de datos e interpretación.. ..	82
SEXTO MOMENTO	
Reflexiones.	88
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	91
ANEXOS.....	94

LISTA DE CUADROS

Cuadro	Pág.
1. Caracterización de los Informantes Claves.....	55
2. Sesión 1 Plan de Acción.....	60
3. Sesión 2 Plan de Acción.....	61
4. Sesión 3 Plan de Acción.....	62
5. Sesión 4 Plan de Acción.....	62
6. Sesión 5 Plan de Acción.....	63
7. Sesión 6 Plan de Acción.....	64
8. Ejecución y Evaluación.....	66
9. Ejecución y Evaluación.....	66
10. Ejecución y Evaluación.....	68
11. Ejecución y Evaluación.....	69
12. Ejecución y Evaluación.....	69
13. Ejecución y Evaluación.....	70
14. Categorización Entrevista Docente.....	72
15. Categorización Participante I.....	75
16. Categorización Participante II.....	79

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico	Pág.
1. Macrocategorías Docente.	82
2. Macrocategorías Participantes.....	84



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
DIRECCION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



INTEGRACION SOCIO-LABORAL DE JOVENES Y ADULTOS CON
DIVERSIDAD FUNCIONAL INTELECTUAL DESDE UNA VISION
PROYECTIVA DE LA GERENCIA EDUCATIVA

AUTORA: Lic. Milagros Rodríguez
TUTORA: Dra. Marlene Talavera
AÑO: 2013

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito valorar la importancia de la Integración Socio-laboral de jóvenes y adultos con Diversidad Funcional Intelectual, desde una visión proyectiva de la Gerencia Educativa, en el Taller de Educación Laboral Bolivariano Menca de Leoni. El trabajo, tiene amplio impacto social debido a que hace referencia a las personas con diversidad funcional intelectual a quien en los últimos años se ha intentado incluir en la sociedad pero no ha sido tan sencillo; además crea una visión integral de la integración socio-laboral. Se fundamenta en la integración Social y Laboral, basados en el autoconocimiento, las habilidades sociales y laborales de los estudiantes con diversidad funcional intelectual. Para recolectar la información se seleccionó tres informantes: un informante especial conformado por 1 docente y dos informantes claves representados por dos estudiantes con Diversidad Funcional Intelectual. Se concibe bajo la modalidad cualitativa, como una Investigación-Acción, diseñada en momentos que marcan las fases para su desarrollo, el cual se ve determinado por la aplicación de acciones dirigidas a fortalecer la integración socio-laboral de los participantes. La técnica para recoger la información es la entrevista a profundidad utilizando una grabadora, además de la observación participante. La información se categorizó y se realizó la triangulación que permitió reflexionar sobre la importancia del autoconcepto, autoestima, autoeficacia, autoes desarrollo, las habilidades sociales para la efectiva integración socio-laboral de jóvenes con diversidad funcional intelectual, para mejorar su calidad de vida.

Descriptor: Integración Socio-Laboral, Diversidad Funcional Intelectual (DFI), Visión proyectiva de la Gerencia.

Línea de Investigación: Procesos Gerenciales.



**CARABOBO UNIVERSITY
SCIENCE EDUCATION FACULTY
ADDRESS OF GRADUATE STUDIES
ADVANCED MANAGEMENT MASTER EDUCATION**



**SOCIO-PROFESSIONAL INTEGRATION OF YOUTH AND ADULTS WITH
INTELLECTUAL FUNCTIONAL DIVERSITY FROM A PERSPECTIVE
PROJECTIVE EDUCATIONAL MANAGEMENT**

Author: Lic. Milagros Rodríguez

Tutor: Dra. Marlene Talavera

Year: 2013

ABSTRACT

The research was to assess the importance of socio-professional integration of young people and adults with intellectual functional diversity from a projective vision of educational management in the Bolivarian Labor Education Workshop Menca Leoni. The work has broad social impact because it refers to people with disabilities intellectual who in recent years have tried to include in the company but has not been so simple, it also creates a comprehensive view of socio-labor integration. It is based on the social and labor integration, based on self-knowledge, social and work skills for students with intellectual and functional diversity. To collect the data we selected three informants: one special informants comprised of one teacher and two key informants represented by two students with intellectual functional diversity. It is conceived in the form qualitative and action research, designed in moments that mark the steps for its development, which is determined by the implementation of actions aimed at strengthening the social and labor integration of the participants. The technique for collecting the information is in-depth interviews using a tape recorder, and participant observation. The information is categorized and made the triangulation allowed to reflect on the importance of self-concept, self-esteem, self-efficacy, autoesarrollo, social skills for effective socio-professional integration of young people with intellectual functional diversity, to improve their quality of life.

Descriptors: Integrating Social and Labour, Intellectual Functional Diversity (DFI), Projective Vision Management.

Investigation Line: Management Processes

INTRODUCCION

La integración social y laboral ha representado un tema de gran complejidad para los estudiosos, son pocas las teorías que se aproximan a este proceso y son muchos los elementos que convergen para llevarlo a cabo, uno de ellos es la presencia de gerentes y líderes que guíen la integración, la cual tiene aplicabilidad en todos los ámbitos sociales, principalmente en la educación. En Venezuela actualmente prevalecen las tendencias de integración en lo que respecta a la educación y mas aun en la educación especial, que busca abrir espacios para incorporar a las personas con diversidad funcional intelectual de manera que sean útiles a la misma y mejoren su calidad de vida.

Son varios años de lucha para lograr la integración social y laboral de las personas con diversidad funcional intelectual y aunque no se ha logrado sensibilizar a todos los ciudadanos, incluso en la actualidad se experimenta una transformación en la educación especial que busca generar mayor integración; se suma a estos esfuerzos la investigación desarrollada a continuación.

Los actores de la integración en este caso están representados por los gerentes, los docentes, la familia, la comunidad y por los protagonistas de todo este proceso que son los jóvenes y adultos con diversidad funcional intelectual, a ellos están dirigidas las acciones ejecutadas durante la investigación con el fin ultimo de valorar la integración socio-laboral de los mismos.

En función de lo expuesto anteriormente la investigación se desarrolla en los siguientes momentos:

Primer Momento: En esta fase existe un acercamiento a la problemática a investigar, en segundo lugar se identifica de manera acuciosa para luego analizar el problema y formular el propósito que acompaña la investigación y las acciones a seguir.

Segundo Momento: Es aquí donde se fundamenta la investigación en trabajos anteriores relacionados con el propósito de estudio, además soportándolo con teorías que los sustentan, así mismo se le da un significado legal.

Tercer Momento: Es en esta fase donde se diseña metodológicamente la investigación de acuerdo a los propósitos establecidos y el método para investigar. En esta oportunidad se presenta la modalidad cualitativa bajo la Investigación-Acción, estableciendo los pasos a seguir, los informantes claves y especiales, los métodos para la recolección de la información y se hace preámbulo teórico a la categorización de la investigación y la triangulación.

Cuarto Momento: Es la fase donde se diseña el plan de acción, generado de las necesidades que se encuentran en el diagnóstico, además se ejecutan las acciones y se evalúan las experiencias

Quinto Momento: se llevan a cabo las tareas de categorización, estructuración, contrastación y teorización que corresponden al análisis de datos e información.

Sexto Momento: es donde se patentizan los resultados, es decir se elaboran las reflexiones y todas las consideraciones emergentes de la investigación.

PRIMER MOMENTO

Conceptualización de la Problemática

Todos los seres humanos poseen cualidades, que los identifica como tales; pero a su vez hacen la diferencia entre uno y otro, sin embargo son semejantes por el hecho de tener la condición humana. Asimismo, las cualidades sirven para identificar a cada persona, pero la sociedad suele categorizar a las mismas, no precisamente por sus cualidades sino por otros elementos como, condiciones físicas, mentales e intelectuales.

Así pues, las personas que no presentan compatibilidad con los estándares considerados normales en los indicadores de educación, salud física y mental, así como coherencia social, se caracterizan como diferentes al resto, la sociedad suele subestimar a las personas con diversidad funcional. En este sentido, dichas personas por ser consideradas diferentes enfrentan problemáticas básicas constituidas principalmente por la exclusión, la discriminación y el desempleo, temas abordados por vía de la educación desde la formalidad del sistema educativo.

Desde esta perspectiva, se ha revisado la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. Durante los años noventa se propuso la Clasificación Internacional del Funcionamiento y Discapacidad (ICIDH-2), la cual disminuyó el énfasis en los aspectos negativos para enfocarse en la descripción de las estructuras y funciones del cuerpo, las actividades, la participación y factores ambientales (Páez, 2012). Actualmente, se contempla un concepto más genérico que incluye las deficiencias de las funciones y estructuras corporales, las limitaciones para la actividad y las restricciones en la participación y se le reconoce a nivel educativo como diversidad funcional. En relación a esto, en el marco de la transformación de la Modalidad de Educación Especial, La Propuesta de

Transformación “Educación sin Barreras” (2012) establece que estos cambios comienzan desde la terminología utilizada para identificar a las personas con discapacidad, termino que es implementado en la Ley para las Personas con Discapacidad de la Republica Bolivariana de Venezuela, se concibe como una expresión segregacionista y que promueve la discriminación.

En consecuencia, de ahora en adelante se debe reconocer a la población con compromiso intelectual, visual, auditivo, emocional, autista, físico-motor y sordoceguera bajo los términos de Diversidad Funcional

Se hace necesario decir que la diversidad funcional se categoriza por su nivel de operacionalidad; esta percepción se debe a distintos factores sociales y culturales, sin embargo todas las sociedades saben que las personas con diversidad funcional tienen los mismos derechos y oportunidades que aquellos que no la presentan. Ciertamente es evidente que existen diferencias que se basan precisamente en las cualidades de cada ser humano que nos hacen únicos e irrepetibles, con potencialidades y talentos distintos; es decir; ser diferente es algo común, por consiguiente no existe justificación para que se rechace o excluya a las personas con estas características.

La dinámica a nivel mundial y específicamente, en Venezuela, tiene como norte la búsqueda de una sociedad más justa, tolerante, donde se valore y respete la diversidad humana, se logre solventar los problemas de pobreza, ecológicos y de paz que aquejan la convivencia entre los humanos y el ambiente, una sociedad que promueva la igualdad de oportunidades, donde se reconozcan los derechos que tienen las personas con necesidades especiales de acceder a una educación de calidad, que permita su desarrollo y formación intelectual y por ende la inclusión en el ámbito laboral. (Páez. Ob. cit).

En nuestro país desde hace ya varias décadas se trabaja para que las personas con necesidades educativas especiales no sean excluidos, se hacen valer sus derechos a través de la creación de leyes, son tomados en cuenta y se integran a el trabajo y a la

educación a través de diferentes programas y proyectos, no obstante aún existe desconocimiento sobre la diversidad funcional, pero se hace el esfuerzo de darle una mejor calidad de vida a estas personas desde la política y la educación.

Desde esta dimensión de inclusión, el Sistema Educativo Venezolano trabaja esta situación a través de la educación especial, cuya misión es fortalecer la integración social, educativa y laboral de las personas con diversidad funcional. Dentro de esta modalidad existen líneas de acción, políticas donde surgen las Unidades Operativas o instituciones que brindan la atención de acuerdo a la edad y a la necesidad de cada población, entre esas unidades operativas se distinguen los Talleres Laborales que desarrollan el Programa de “Educación y Trabajo”, atendiendo a jóvenes y adultos con diversidad funcional intelectual a partir de los 15 años de edad cronológica, de mayor y menor compromiso cognitivo, con compromiso auditivo, motor y compromiso visual, allí, estas personas reciben una formación para la vida y el trabajo.

Cabe señalar, que actualmente en la educación especial se vislumbra una gran transformación y una reorganización en su estructura, sin embargo aún no se han evidenciado formalmente, los Talleres de Educación Laboral forman para la vida y el trabajo, capacitan a los jóvenes y adultos con diversidad funcional en un oficio y posteriormente, cuando reúnen el perfil, los integra al campo laboral, es en este aspecto en el cual existen muchas debilidades por lo tanto es preciso y urge redimensionar la acción educativa desde la gerencia en la educación especial.

La transformación que esta surgiendo con respecto a los Talleres de Educación Laboral, se fundamenta en la Educación Bolivariana y en las Escuelas Técnicas; es decir, los talleres laborales según los Nuevos Lineamientos de la Modalidad pasan a ser Escuelas Técnicas Robinsonianas y Zamoranas para la Diversidad Funcional, es así que la Educación Especial sigue teniendo particularidades que se dan en función de la población y sus necesidades.

En este marco de referencia, resulta de principal interés revisar la acción gerencial en la organización interna y conducción de las instituciones educativas. En este sentido, el mejoramiento de la educación se logrará cuando se modifiquen los esquemas gerenciales o paradigmas y se desarrollen valores y principios humanísticos, por lo que cualquier proceso que aspire a transformar y a modificar el sistema educativo nacional debe contar con la capacitación del personal docente, y centrar su importancia en el lado comportamental más que en el estructural, el recurso humano es de gran importancia.

Desde esta perspectiva, se consideraran las dimensiones comunicativa, técnica, participativa y de desarrollo profesional y personal de la plantilla docente de la organización, a objeto de entender y reconstruir la realidad desde la perspectiva de los actores que participan en el proceso e interpretar las implicaciones del comportamiento individual y de los grupos humanos, sus interrelaciones, representaciones sociales y como se reflejan estas dimensiones en la formación de los jóvenes y adultos con diversidad funcional intelectual.

Es importante destacar que para desempeñarse como docente, directivo o personal técnico de un taller de educación laboral, se debe ser especialistas en el área, conocer todo lo relacionado a la modalidad, las políticas, los programas, las unidades operativas, las áreas de apoyo, los procesos de integración social y laboral, lenguaje de señas, entre otros aspectos que son de gran importancia para brindar la atención integral que requieren los participantes.

Del mismo modo, un gerente de la educación especial y de los talleres de educación laboral, además de ser gerente debe poseer características de líder, reunir un perfil psicológico, social y profesional que destaque competencias para encaminar la formación de las personas con diversidad funcional, que se identifique por su creatividad, tenacidad, solvencia moral, capacidad para enfrentar el miedo, manejar las emociones, que esté libre de prejuicios, que tenga la habilidad de manejar el poder que le otorga su función.

Con respecto al perfil social, debe manejar una comunicación efectiva, lograr la cooperación del equipo de trabajo para desarrollar acciones en función de la integración de los participantes. El perfil profesional debe enmarcarse en los conocimientos sobre el retardo mental, diversidad funcional, en todo lo relacionado a la modalidad como se mencionó anteriormente, además el manejo de técnicas, estrategias y habilidades para planificar y resolver situaciones de conflicto. De igual modo, la vocación de servicio es inherente a esta formación que determina el perfil del personal de educación especial.

Ahora bien, desde mi experiencia como personal técnico porque cumpla como parte del equipo técnico, el cual evalúa, asesora, realiza estudios de casos y como docente, porque diseño estrategias de aprendizaje, pedagógicas para atender a la población del Taller de Educación Laboral “Menca de Leoni”, el cual se encuentra en localidad de Tinaquillo, Vivo a diario situaciones donde evidencio, constantemente la improvisación en la planificación, así como en la aplicación de estrategias inapropiadas según los casos específicos, de igual forma percibo ausencia de técnicas, didácticas y evaluativas en la práctica diaria de los docentes del Taller Laboral.

Esta situación descrita anteriormente, se hace patente cuando un docente llega al aula de clase y no planifica, haciendo que sus participantes realicen repeticiones de consonantes, vocales, de frases u oraciones en forma escrita, esta estrategia genera pocos resultados satisfactorios en el participante, además encapsula al joven en una sola actividad, es evidente que no motiva y produce cansancio, resulta más productivo enfocarse en las habilidades y competencias del participante e inducirlo en el oficio.

En lo que se refiere a la gestión del gerente educativo, ya sea desde la docencia en aula o de la gestión gerencial, me encuentro ante la realidad de que los docentes no respetan los canales regulares de comunicación, no plantean sus necesidades ante la autoridad, las competencias de liderazgo muchas veces quedan

soslayadas debido a que no desarrollan acciones propias de un liderazgo participativo, y transformacional, sino mas bien de una gerencia permisiva. De igual forma los docentes en sus aulas limitan al joven por su diversidad funcional o por el contrario lo sobreprotegen, los consienten o toleran conductas inapropiadas.

Asimismo los docentes asumen actitudes que conllevan al descuido de la praxis educativa, muchas veces es innegable la falta de motivación de los docentes para proponer nuevas estrategias que impulsen a desarrollar acciones que fortalezcan las habilidades de los participantes y que potencien la integración social, laboral y familiar de los mismos, se deja en manos de otros la integración, que es la punta de lanza de nuestro Taller Laboral y la visión de todos los que velan por una sociedad de igualdad y respeto a la diversidad.

Enfatizando en estas situaciones, es importante destacar que se han generado estos escenarios, debido a que se sigue teniendo la visión de una educación especial asistencial, por esta razón y para tener una concepción más clara de este modelo es necesario hacer referencia a esa retrospectiva de la atención a las personas con diversidad funcional. En consecuencia, nos pasaremos brevemente por el siglo XIX y el siglo XX, la década de los 70, 80, 90 y sus principales cambios.

En este orden de ideas, para finales del siglo XIX la atención a las personas con necesidades educativas especiales como se llamaba anteriormente estaba bajo un modelo asistencial, es decir recibían solo atención medica en los hogares, posteriormente se atiende a jóvenes con “problemas” desde la Escuela de Artes y Oficios”, es en el siglo XX en la década de los sesenta se relega este modelo y es cuando se articula la formación pedagógica con el trabajo, en los años 70 incrementa la población con diversidad funcional y se crean los primeros centros de Habilitación Laboral.

Del mismo modo, en esta década se logra fundamentar la conceptualización y política de la Educación Especial, que en los próximos años se materializa en la creación de un modelo de atención fundamentado en la formación pedagógica y

laboral que contempla la evaluación integral, la planificación individualizada, las adaptaciones curriculares, el entrenamiento vocacional, la colocación y seguimiento en un empleo adecuado a las potencialidades del participante. Es en los años 80 cuando se crean oficialmente los Talleres Laborales y cobra fuerza la “Educación y Trabajo” en los 90, a partir de allí son cada vez mayores los esfuerzos por mejorar la atención a la diversidad funcional.

A pesar de los cambios que ha sufrido la educación especial desde sus inicios hasta esta segunda década del siglo XXI, en la interacción diaria observo que el comportamiento y desempeño de los gerentes en este ámbito sigue atado a un modelo de país, a una cultura que se resiste a la necesaria transformación que vaya de un paradigma cartesiano a uno humanista, pasando por el constructivismo, la solidaridad y el cooperativismo como *modus operandi* en la acción educativa y que reflexione sobre la importancia, proyección e impacto de nuestra labor docente y muy especialmente con estos participantes de los talleres de educación laboral, que necesitan que se les transmita seguridad para desarrollar sus dimensiones de autoestima, autoconcepto, autodesarrollo y autosuficiencia.

Lo primordial en la educación especial debe ser la integración social, como lo establecen las políticas, sin embargo esta integración se aborda desde lo teórico, son escasas las acciones que toman los gerentes para integrar a la población de jóvenes y adultos con diversidad funcional, generalmente las acciones se basan en cumplir con las exigencias de una sociedad regular y no en base a las necesidades de los participantes del taller de educación laboral. La planificación se deriva de los Proyectos de Aprendizaje o PA como mejor se le conoce, aunque su estructura es contundente existen variantes que no son aplicables a la capacitación para un oficio.

Con respecto a lo anteriormente expuesto, las necesidades de los jóvenes que forman parte del taller de educación laboral se obvian y se desplazan para dar paso a lo que ya está establecido, no se abren nuevos caminos a la diversidad, en muchas ocasiones estas necesidades también son relegadas por los intereses de sus docentes y

representantes quienes se fijan expectativas con respecto a sus hijos olvidando el sentir y la necesidad de cada uno de ellos. Es evidente entonces que aquellos que tienen la responsabilidad de velar por los derechos de estos jóvenes con necesidades educativas especiales carecen de compromiso para transformar la realidad.

Por esta razón, se percibe que existe la necesidad de sensibilizar a todos los que prestan sus servicios a la educación especial, de cambiar la actitud y valorar la integración como un proceso fundamental en la formación, en este caso, esta sensibilización no se trata de sentir lástima por los participantes o de incluirlos o insertarlos en algún contexto o de resolver sus problemas familiares, se trata de hacer sentir la educación especial, de vivirla, de promover cambios radicales en su concepción, está claro que existe una condición biológica u orgánica en los estudiantes con diversidad funcional que requieren de una atención especial para desarrollar talentos que les permita dedicarse a una actividad con las mismas exigencias que aquellos que no presentan diversidad funcional intelectual.

En este sentido, son inminentes los cambios que se han desarrollado, no obstante esos cambios están fuera de contexto, los que dirigen desconocen la realidad de los talleres laborales y la realidad de la integración, en todo momento se ha buscado cambiar términos, conceptos, programas, políticas, pero la concepción ha seguido siendo la misma, es indiscutible que la sociedad manifiesta sentimientos de pena por aquellos que presentan alguna condición especial, incluso aun los etiqueta como enfermos, como protegidos como aquellos que sufren una desgracia; es una realidad que se quiere suprimir y que prevalece a pesar de los esfuerzos.

En correspondencia a este planteamiento, es importante señalar que se ha tratado de eliminar ciertas terminologías, como discapacidad, exclusión, en la actualidad se habla de diversidad funcional intelectual, no obstante, el nombre con que se identifique es importante pero es más relevante la actitud que asume el resto de la sociedad con respecto a la educación especial.

Resulta oportuno indicar que de acuerdo a la experiencia vivida en este contexto y dentro de la dinámica que genera la educación especial, aun se etiqueta, se excluye, se rechaza a las personas con diversidad funcional desde la familia, la misma madre generalmente se rehúsa a tener a un hijo con una condición especial, lo rechaza, lo cual suscita una cadena de situaciones marcadas constantemente por la exclusión. Seguidamente si el joven tiene la oportunidad de asistir a una institución educativa de educación especial, sigue enfrentando esta realidad con los docentes, que aunque persigan la misión de formar para la vida y estén formados para atender a la diversidad funcional no toman conciencia de su labor, poniendo limitaciones a sus propios estudiantes, cuando las limitaciones están en los mismos docentes.

En efecto, cuando los jóvenes o adultos logran dentro de sus habilidades y competencias reunir el perfil para integrarse al campo de trabajo, se encuentran con un mercado laboral excluyente, con miedo, que juzga, vela por sus propios intereses económicos y se resiste a integrar a aquellos jóvenes que tienen grandes potencialidades a pesar de que la ley establece claramente sus obligaciones, pero no se trata de hacer un favor o una obra de caridad, es darle la oportunidad de ser útiles, de ganarse la vida con trabajo y mi experiencia me dice que los que si logran ser integrados tienen éxito y se destacan en sus funciones.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, se sostiene que falta asumir el protagonismo docente para normalizar el proceso de integración es decir, es indudable que en estos jóvenes y adultos existe una condición, que requiere de atención específica, individualizada, incluso de atención clínica y no se pueden obviar, de lo contrario no serviría de nada formarlos pero si todos estos elementos están presentes, pues nosotros, los funcionarios de la educación especial debemos unir esfuerzos para acercarnos a la integración efectiva de nuestros participantes.

En este sentido, son los docentes y directivos quienes tienen la oportunidad de generar procesos de integración no solo en el área laboral, también en la familia, en la comunidad, nuestros participantes necesitan de ese despertar de sus docentes, en

quienes depositan toda su confianza, toda la afectividad que los caracteriza y toda la esperanza de mejorar su calidad de vida. Los docentes representan una familia para los jóvenes y adultos con diversidad funcional del taller de educación laboral, parientes no determinados por lazos consanguíneos pero unidos por el afecto que muchas veces por involucrarnos en nuestros propios intereses y preocupaciones dejamos de sentir.

En este orden de ideas, se precisa que los programas de educación especial que se desarrollen, se fundamentan en principios adaptados a la población de diversidad funcional, debido a que generalmente tienen poca o nula pertinencia para la formación de los participantes, por esta razón muchas veces se ven frustrados los logros de la planificación pedagógica y laboral, es por ello que los planes y programas deberían elaborarse en base a las necesidades propias de nuestra población, respetando sus características, condiciones y adecuar las estrategias en sintonía con su nivel de funcionamiento cognitivo y social.

De la misma forma se evidencian que estos programas no tienen permanencia, se cambian constantemente, la praxis educativa es ensayo y error, no existen acuerdos en cuanto a los modelos de los planes educativos, la articulación entre las unidades operativas que contribuyen en la integración se ve amenazado debido a que los gerentes de una u otra unidad operativa no manejan la comunicación efectiva y velan por sus propios intereses.

Esta situación no beneficia a los estudiantes, en el área laboral ni en la académica y a nivel personal, debido a que no hay solidez ni congruencia en las decisiones que determinan los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como tampoco en la integración laboral y se evidencia cuando las exigencias del campo de trabajo no se cumplen, y en el caso de que se logre una integración de un participante, posteriormente se generan situaciones que ponen en riesgo la estabilidad emocional y laboral del mismo, lo que trae como consecuencia que la integración sociolaboral de los participantes tenga muchas debilidades, que pudieran resolverse con una visión

proyectiva de los gerentes educativos que vincule la formación académica y laboral con la formación personal y social.

En el presente se habla de integración pero en esencia, es solo inclusión lo que se les permite a la población de diversidad funcional del taller de educación laboral. La inclusión y la integración son dos procesos totalmente distintos determinados por la conciencia social. Es importante resaltar que se aborda la educación especial para cambiar la educación especial, es decir, se generan acciones para transformar la modalidad, pero no para cambiar la actitud ni para crear conciencia en los docentes ni en el resto de la sociedad.

Tomando en cuenta estas observaciones realizadas día a día en mi sitio de trabajo, pienso que existe la necesidad de que las organizaciones diseñen estructuras más flexibles al cambio y que este se produzca como consecuencia del aprendizaje de sus miembros. Esto implica generar condiciones para promover equipos de alto desempeño, entendiendo que el aprendizaje en equipo implica generar valor al trabajo y más adaptabilidad al cambio con una amplia visión hacia la innovación, tomando en cuenta las tendencias que influyen en la Cultura Organizacional, causando un gran impacto de la misma.

Piñería (2006) explica la necesidad de adaptarse a las nuevas tendencias en cuanto a organizaciones se trata, estas nuevas tendencias y los cambios dinámicos hacen que las organizaciones institucionales tanto públicas como privadas se debatan en la urgente necesidad de orientarse hacia la unificación de criterios, valorización del individuo, promoviendo los valores que serán de pilar fundamental y equilibrio dentro de la institución, con la finalidad de alimentar sistemáticamente la armonía y tranquilidad dentro y fuera del sitio de trabajo, lo que beneficia tanto a los docentes como a los participantes debido a que el modelaje en la educación especial es una estrategia fundamental para generar aprendizaje.

De igual forma este autor destaca que a nivel mundial se reconoce que en las grandes organizaciones la cultura organizacional tiene su origen en los valores que

han adoptado sus fundadores, como pilar fundamental para apoyar los procesos que le permitan crear un ambiente competitivo. En este sentido, los aspectos relacionados con la cultura, tales como: normas, valores, actitudes, sentimientos, creencias, ética, moral, forman parte de las expectativas que se plantean las organizaciones como piedra angular para su desarrollo y crecimiento.

Es así que considero que en las instituciones exista un ambiente competitivo, basado en valores, para lo cual se requiere de la integración de los individuos, adoptando actitudes que permitan un comportamiento orientado a crear un ambiente de trabajo caracterizado por la cooperación, colaboración y participación en aras de lograr un crecimiento armónico de los participantes, en este caso los jóvenes y adultos con diversidad funcional, quienes requieren de la aceptación, respeto y amor para consolidar su autodesarrollo. En este sentido, cabe destacar que las instituciones de educación especial como organización tienen unos fines y metas claramente determinadas por la sociedad que le encomienda la educación de sus hijos, establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica de Educación (2009).

Tomando en cuenta que la Escuela es una organización formal, caracterizada por un conjunto de funciones coordinadas dirigidas a conseguir metas socialmente educativas con eficacia” Ruiz (2002:72), tenemos que se hace necesario trabajar con la propuesta de actividades gerenciales innovadoras, una planificación contextualizada y participativa, estrategias didácticas específicas y adecuadas a la realidad del participante, un liderazgo transformacional y desarrollara los valores de integración social y ocupacional. Es necesario de que los docentes se comprometan con principios éticos que sirvan para evaluar sus propias acciones y la de los demás.

Por su parte Manes (2006) sostiene que los desafíos del proyecto del país demandan reconstruir la cohesión de nuestra sociedad alrededor de nuevos ejes sociales y culturales a partir de actitudes y prácticas de responsabilidad solidaria, como base de la formación de una nueva conciencia ciudadana. En esta expresión se

infiere, a que los docentes deben manifestar una nueva conciencia ciudadana donde la actitud de las personas apunte al rescate de los valores culturales y sociales mediante acciones de solidaridad, respeto, tolerancia, libertad, honestidad y justicia, a fin de lograr calidad de vida en las organizaciones que marque impacto en el perfil de salida de los estudiantes, y a través del proceso educativo puedan adaptarse a nuevos retos.

Se observa claramente con todos estos planteamientos, la falta desarrollo de la dimensión humana, la sensibilidad, la conciencia, el servicio hacia los demás. Por otro lado la dimensión profesional también va unida a ese desarrollo del profesional de la educación, que la cumpla a través de una gerencia innovadora, Por lo tanto, se hace necesario que el docente en educación especial de hoy, procure orientar su trabajo hacia la parte humana, consciente, que debe generar un cambio, erradicar la educación mecanicista, reductiva, descontextualizada, autoritaria, inflexible y sobre todo debe modificar la realidad para que el participante con diversidad funcional egrese con competencias para ser integrado al campo social y laboral, para ello debe trascender a una educación práctica, orientada hacia el individuo de acuerdo a sus necesidades y potencialidades.

Toda esta exposición sobre la problemática, se traduce en la necesidad de fortalecer a nuestros jóvenes y adultos con diversidad funcional intelectual, que a pesar de todo ese rechazo y situaciones que van en contra de la integración logren desarrollar y consolidar habilidades sociales, pero sobre todo se fortalezca su autoestima, autoconcepto, que sean autoeficaces y logren su autodesarrollo y a pesar de todos los procesos de transformación que se generen, de la falta de apoyo familiar, de la poca aceptación de las empresas y la sociedad, ellos logren ser resilientes, sean autosuficientes, autónomos e independientes y tengan seguridad en si mismos, logren vencer el miedo y adquieran habilidades y destrezas que les permitan desenvolverse adecuadamente en la sociedad, no solo es importante que aprendan un oficio, sino que sean funcionales a nivel social, que efectivamente tengan una integración social, esa

es la verdadera necesidad, esa es la clave para que sean hombres y mujeres productivos y exitosos

Para iniciar toda esta transformación que se desea, es necesario cuestionarse desde esta perspectiva:

¿Qué hacer para que cambie la actitud de los docentes y gerentes hacia la integración socio-laboral de los jóvenes y adultos con diversidad funcional?

¿Cómo podemos construir espacios educativos desde una visión proyectiva de la gerencia educativa, que generen autoconfianza y seguridad en los jóvenes y adultos con diversidad funcional?

Propósitos de la investigación

Valorar la importancia de la integración socio-laboral de los jóvenes y adultos con diversidad funcional intelectual desde una visión proyectiva de la gerencia educativa.

Para alcanzar este propósito, el investigador debe ejecutar las siguientes acciones:

- Explorar las percepciones que tienen los docentes con respecto a la integración socio-laboral de los jóvenes y adultos con diversidad funcional intelectual en el Taller de Educación Laboral “Menca de Leoni”
- Identificar las variantes que limitan la integración socio-laboral de los participantes con diversidad funcional intelectual en el Taller de Educación Laboral “Menca de Leoni”
- Construir espacios educativos desde una visión proyectiva de gerencia educativa para el desarrollo de la autoconfianza y seguridad en los jóvenes y adultos con diversidad funcional en el Taller de Educación Laboral “Menca de Leoni”

JUSTIFICACION

La educación especial se ve cuestionada en la actualidad, debido a tantas situaciones de conflicto que viven estas organizaciones educativas, cada vez más se puede asegurar que todo esto se deriva por la falta de líderes capaces de transformar esta realidad, por los deseos de poder y la carencia de sentido social y vocación de servicio. La realidad de la actividad social y de la interioridad humana convoca a los educadores a transformarse en la vanguardia de una nueva cultura, que tiene por horizonte la necesidad de construir una civilización planetaria que supere su actual estado de barbarie, a través de un nuevo contrato social

Muchos estudios referentes a la educación especial se basan en generar programas de rehabilitación, de adaptaciones, de estrategias de inclusión e integración social, pero si no existen buenos líderes y docentes con ganas de formarse para servir a esta población que esta desasistida, los mismos no tienen validez. La educación especial en Venezuela se ha dejado a un lado y aunque se han suscitado muchos cambios todavía hace falta mucho más; por esta razón esta investigación tiene mucho alcance, debido a que permite sensibilizar a los docentes y líderes de la Modalidad de educación especial para obtener cambios. La educación, en su rol de agente formador, debe anticiparse y dar respuesta a las transformaciones sociales y a las exigencias que plantea un entorno altamente dinámico y exigente. Así, un importante indicador de calidad lo constituye la capacidad de los docentes de adecuar sus conocimientos a la necesidad del desarrollo humano. (Vásquez, 2012)

La educación especial es una modalidad que no solo puede quedarse en ser una variante de un sistema educativo, sino que debe convertirse en una acción social, debe desbordarse y llenar todos los espacios de la sociedad, tocar los corazones y adentrarse en la conciencia de los seres humanos para que sean capaces de admirar la diversidad y el talento de aquellos jóvenes y adultos que tienen sueños y se ven

limitados solo a una ilusión porque el resto de la gente que los rodea los confina a internarse en un espacio que representa todo su mundo.

En este sentido, la visión de integración en la presente investigación, concede una ampliación de este mundo reducido que existe para nuestros jóvenes, expande un universo de posibilidades que determinan su autorrealización como personas. Por otra parte, la investigación tiene amplio impacto social debido a que hace referencia a las personas con diversidad funcional intelectual a quien en los últimos años se ha intentado incluir en la sociedad; además crea una visión general de lo que debe ser la integración socio-laboral.

Asimismo, se señala la importancia de esta investigación porque es novedoso para la línea de investigación de Procesos Gerenciales, ya que existen pocos estudios relacionados con el tema de gerencia e integración en educación especial y los Talleres Laborales.

SEGUNDO MOMENTO

Referentes de la Investigación

La integración ha venido ganando importancia en los espacios sociales, es un proceso bastante amplio y complejo de gran interés para los investigadores, tiene mucho impacto en la educación que trata de seguir todo su protocolo para obtener resultados efectivos en dicho proceso. Se puede decir que es un hecho social que busca abolir la exclusión y mitigar el rechazo hacia los menos privilegiados, en este caso integrar a las personas con diversidad funcional intelectual a la sociedad y al trabajo, para ello se requiere ejecutar acciones que conlleven al cumplimiento de diferentes procesos que harán apertura a la integración.

En efecto la integración no es un proceso aislado, depende de otros procesos y de muchos elementos que lo determinan y tiene una perspectiva de acuerdo a cada contexto, en consecuencia, las investigaciones hechas que preceden a este trabajo le dan una concepción diferente a la integración generada por el objeto de estudio.

Por su parte Páez (2012) en su trabajo de investigación plantea analizar procesos gerenciales vinculados con la incorporación de estudiantes con discapacidad en la Facultad de Ciencias de la Educación en la Universidad de Carabobo, bajo una metodología descriptiva de campo, valorando la importancia de los procesos gerenciales, utilizó una muestra de 34, representada por docentes, empleados y estudiantes con discapacidad de la Universidad de Carabobo, encontrando que los estudiantes con discapacidad si pueden acceder a la educación superior siempre y cuando se le brinden las condiciones que requieren para tener un integración educativa exitosa.

El estudio mencionado anteriormente guarda estrecha relación con la presente investigación debido a que aborda a una población con discapacidad, es decir una muestra representativa de la diversidad funcional, además incorpora elementos de

integración en espacios de la educación universitaria regular, de igual forma la investigación en curso aborda la integración sociolaboral de personas con discapacidad o diversidad funcional intelectual y trata de incorporarlos a la sociedad desde otra perspectiva que consiste en prepararlos adecuadamente para que superen los obstáculos que puedan presentárseles.

Por otro lado Martínez (2011), en su trabajo titulado Programa de Habilidades Sociales Dirigido a Favorecer la Integración socio-laboral de los Jóvenes y Adultos con Retardo Mental de Menor Compromiso del TELB “Año Bicentenario Natalicio de Libertador” en San Carlos Estado Cojedes, presenta una visión de lo que significan las habilidades sociales para favorecer la integración socio-laboral de estos jóvenes y adultos y elabora un programa con una muestra de 10 participantes del Taller Laboral, aplicando la metodología cuantitativa a través de un proyecto factible, y recolectando datos con un cuestionario. En la investigación encontró que los jóvenes y adultos con retardo mental no poseen habilidades sociales como manejo de emociones, comunicación, toma de decisiones que son elementales para la integración a la sociedad y al trabajo, pero se pueden favorecer a través de estrategias adaptadas a sus necesidades.

Es evidente que la investigación descrita es similar al estudio en cuestión en lo que respecta a integración socio-laboral, hace una aproximación a los elementos primordiales para lograr un proceso de integración cuando se trabaja con jóvenes con retardo mental o diversidad funcional intelectual, para dicho proceso no solo es importante estudiar los factores externos sino también los internos, es decir, prepararlos a nivel personal para que puedan enfrentarse al mundo exterior con todas las habilidades necesarias para su desenvolvimiento.

En este marco de referencia, Astudillo (2009), analiza el proceso de integración socio-educativo de los jóvenes deficientes visuales del CAI Bicentenario, de la Universidad de Oriente, para ello propone articular permanentemente con instituciones educativas regulares y hacer adaptaciones para el éxito de los

estudiantes, el estudio fué de campo de tipo descriptivo, con una población de 32 deficientes visuales y 12 profesionales del CAI, encontrando que un porcentaje de la población objeto siente temor de ir a una escuela regular y que en la escuela regular desconocen aun lo que es una persona especial.

De acuerdo a lo expuesto en el párrafo anterior se evidencia la similitud del trabajo con la presente investigación, en cuanto a la temática y los resultados, las personas especiales o con diversidad funcional bien sea visual o intelectual sienten temor de integrarse a la sociedad, la cual desconoce su condición y ofrece un mundo lleno de incertidumbre y miedos, también carecen de herramientas para abordar a una persona especial.

En relación a estas investigaciones, se puede destacar que todas de alguna u otra manera se basan en procesos de incluir, incorporar a personas con discapacidad física motora, visual y retardo mental a la educación, a la sociedad, al trabajo, pensando siempre en sus necesidades y ejecutando acciones que propicien la exitosa integración.

Parafraseando a Rodríguez (2005), cuando se habla de integración, en primer lugar debe existir un recurso humano que sea el precursor, el impulsor, aquel que se interese por delegar funciones, por organizar el equipo para llevar a cabo las acciones que darán paso a la integración, se trata entonces de un líder que guíe el proceso. Así pues el liderazgo representa un elemento fundamental en un gerente educativo, es quien toma la iniciativa y genera la dinámica a seguir para la integración, sobre todo en el contexto educativo, en donde se aprecia un bajo perfil de la gerencia educativa debido, posiblemente, a la dependencia del Estado y a que las personas que alcanzan los cargos gerenciales actúan más por sentido común que por formación técnica. Significa que el gerente de hoy debe contar con conocimientos y técnicas que le permitan determinar los elementos cambiantes que faciliten la toma de decisiones correctas y ajustadas a los acontecimientos.

La mayoría de dirigentes han llegado a la conclusión de que ser gerente significa utilizar los recursos disponibles en forma eficaz y eficiente para alcanzar, en tiempos previstos, los objetivos tanto personales como institucionales. De igual forma, sostienen, que dirigir no es solamente mandar, sino el arte de poner metas a los colaboradores, pero con acierto y motivación para que en equipo las alcancen.

El perfil profesional del personal que labora en una institución educativa debe estar pedagógica y científicamente preparado para cumplir, entre otras funciones, con la de ser un Gerente Educativo que organice y dirija la gestión educativa, programando y coordinando las actividades en permanente articulación con el entorno, promoviendo la intervención de sus actores, fundamentados en la práctica de una gerencia participativa y democrática que utilice eficiente y eficazmente los recursos disponibles para el logro de la integración social de las personas que están a su alrededor.

El gerente educativo tiene una responsabilidad social e igualmente tiene la obligación de vincularse e identificarse con la comunidad donde se desempeña para constituirse en auténtico interprete de la realidad social, económica y cultural de la misma, debe participar de forma dinámica con los miembros de la comunidad en las tareas que se realicen y, de ser posible, producir cambios de mentalidad y de nuevas actitudes que fortalezcan y mejoren las acciones educativas.

En la Educación Especial el gerente debe tener acentuado todas estas cualidades, además de tener una visión integradora y una actitud de servicio para brindar la atención que merecen y que por derecho les corresponde a los jóvenes y adultos con diversidad funcional intelectual.

Gerencia Educativa

Para Camacho (2006) “La gerencia educativa viene a ser el desarrollo de planificación, organización, ejecución, control y supervisión de todos los recursos, materiales, humanos y de las actividades de aprendizaje para alcanzar con éxito

objetivos y metas propuestas en un diseño curricular”. Entendiendo que la meta principal de toda institución educativa es formar y la de su administración es la de conseguir un beneficio social como lo es la formación de los recursos humanos de las más alta excelencia y calidad profesional.

Una gerencia educativa que desee iniciar un cambio debe, en primer lugar, modernizar la concepción y práctica de los enfoques, tendencias y procesos con base en la construcción social, la concertación, la flexibilidad, la eficacia y eficiencia de los procesos a fin de promover la autonomía, la participación y formación para la toma de decisiones dentro de los miembros y las distintas dimensiones que integran a institución (centro, aula y comunidad).

Los gerentes según Katz (1974), deben poseer tres (03) habilidades básicas: Habilidad conceptual, habilidad técnica y habilidad humana. La primera, para medir consecuencias de una decisión a tomar; la segunda, comprende el conocimiento especializado, capacidad analítica y facilidad para el uso de herramientas y técnicas de una disciplina específica como saber dirigir, tomar decisiones y tener iniciativa propia. La tercera, la habilidad humana, referida a la sensibilidad o capacidad del gerente para funcionar de manera efectiva como miembro del grupo y lograr la cooperación entre las personas que dirige.

Esta teoría tiene gran significado con respecto a lo que se plantea en esta investigación; se considera de gran importancia las habilidades teóricas y técnicas, sin embargo la habilidad humana debe estar en la cúspide de esta pirámide de habilidades, se requiere de un ser humano sensible para atender a jóvenes y adultos con diversidad funcional intelectual.

Por otro lado es importante señalar que la Educación Especial carece de liderazgo y de una buena gestión gerencial, es por ello que además de estar capacitado para gerenciar, se debe reunir las características de líder y que sea capaz de transformar la visión que se tiene de la educación especial.

Enfoque holístico de la Gerencia o Gerencia Proyectiva

El Liderazgo

El liderazgo de un directivo es lo que le impulsa a preocuparse no tan solo de que se hagan ciertas cosas que convienen a la organización para que ésta sea eficaz; ni tampoco de que esas cosas sean más o menos atractivas para las personas que han de realizarlas. El verdadero líder busca, sobre todo, que las personas actúen por motivación trascendente, trata de mantener y hacer crecer la unidad de la organización. El líder está preocupado con problemas como el desarrollo del sentido de responsabilidad en su gente, el que sean capaces de moverse por sentido del deber y otros similares.

El tema del liderazgo es, comúnmente, tratado en discursos empresariales, conferencias, talleres, seminarios y todo lo relacionado con quienes tienen el deseo de tener más conocimiento de sí mismo y aprender a dirigir una organización o su propia empresa. Para quienes asisten, ésta es la causa y; el efecto, que el liderazgo puede ser aprendido, Boyett (1999). En tal sentido, Bennis (1990), sostiene que “el liderazgo es carácter y juicio, ambas cosas se pueden enseñar”; y Drucker (1995), radicalmente afirma que “el liderazgo debe ser aprendido y puede ser aprendido”.

Todos estos planteamientos coinciden en algo; que el liderazgo puede aprenderse, no obstante, si se logra aprender a ser líder, no es la única condición, se necesita querer ser líder pero no para satisfacción propia, en el caso del liderazgo en educación especial, es necesario velar por la integración de los participantes y servirles.

Esta característica de servir, se fundamenta incluso en el sacrificio por los otros; entonces, el papel del líder en la educación especial es servir. Es decir, identificar las necesidades legítimas de los demás y satisfacerlas. Los servidores hacen lo que otros necesitan, en tal sentido el verdadero líder debe estar más pendiente de las necesidades que de los deseos.

Liderazgo transformador e integrador

Este enfoque se fundamenta en dos grandes subsistemas, el orientado hacia la tarea y el orientado hacia la valoración de la dignidad de la persona. Ambos al consolidarse, provocan como efecto depositar confianza en la gente. En donde ocurre este estilo de liderazgo, sin estructuras complejas ni burocráticas, el modelo es conocido como organización celular, donde la comunicación es pluridireccional para resolver los problemas que se presentan, de esta manera se producen las mejores relaciones humanas.

El liderazgo transformador o transformacional como lo denomina Daft (2006) “tiene la capacidad de producir cambios sustantivos”, estos cambios se generan desde la visión, la estrategia y la cultura de la organización, además de centrarse en las cualidades intangibles como los valores compartidos y las ideas, con el propósito de mejorar las relaciones de la organización y ofrecer un terreno común para generar el cambio en sus seguidores.

Es precisamente lo que necesita la educación especial, un liderazgo que sea capaz de transformar esa cultura que ve a las personas con diversidad funcional como débiles y protegidos, que cambie la visión del equipo de trabajo responsable de formar a estos jóvenes y adultos para una integración socio-laboral exitosa.

De esta manera, los docentes asumiendo un liderazgo transformador pueden crear situaciones que favorezcan el desarrollo de nuestros jóvenes, desarrollando programas adaptados a las verdaderas necesidades de los participantes, siendo creativos para aplicar estrategias que conlleven al fortalecimiento de esas personas que buscan apoyo en sus docentes quienes son significantes e influyentes en lo que quieren ser y en lo que serán.

Retardo Mental

A lo largo de los años son distintas las concepciones y los enfoques que se le han dado a el retardo mental, comencemos por señalar que la American Association on

Mental Retardation (AAMR) desde su fundación se ha encargado de proveer estas definiciones, pasando por considerar el Retraso Mental como un nivel de funcionamiento intelectual general inferior a la media, posteriormente estableciendo límites en la aparición del proceso etiológico, hasta incorporar las áreas de habilidades en estos sujetos, para llegar a la conceptualización que aun esta vigente de que el Retraso Mental “Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, junto con las limitaciones asociadas en dos o mas áreas de habilidades adaptativas: comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización en la comunidad, autogobierno, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, ocio y trabajo”.

En relación a esta definición un concepto amplio y se adapta perfectamente a las características de la población que se atiende en el Taller Laboral y precisamente a los participantes a los cuales se les aplicó el programa presentan retardo mental leve y moderado.

Desde esa definición hasta ahora, se mantiene en vigencia, con algunas variantes en la terminología, ya poco se utiliza el término retraso mental sino, retardo mental, posterior a eso se generan nuevas expresiones como Compromiso Cognitivo, Discapacidad Intelectual o Necesidades Educativas Especiales, cabe señalar que esta ultima expresión en la actualidad se sigue usando sin embargo es mas amplio y no solo incluye el retardo mental, también abarca a la discapacidad en toda su clasificación.

En este orden de ideas es evidente que en todas las concepciones sobre el retardo mental esta claro que es una condición y las personas que la presentan requieren de atención especial.

Por otro lado y mientras se daban todos los cambios en cuento a vocablos y cambios de actitudes y expectativas de la sociedad, las personas con esta condición han sido etiquetadas con términos excluyentes, peyorativos, despreciativos y humillantes.

El Retardo Mental tiene niveles y según Arco y Fernández (2006), se evidencia de la siguiente forma:

- Ligero (educable), en su funcionamiento pueden necesitar guía, asistencia o supervisión en su vida pero suelen vivir de forma satisfactoria en la sociedad.
- Moderado (adiestrable), se adaptan positivamente a la sociedad con cierta supervisión.
- Severo (discapacidad severa o profunda), suelen desarrollar tareas simples con supervisión.
- Profundo (discapacidad severa o profunda), en la mayoría de los casos presentan problemas neurológicos, pueden optimizarse sus posibilidades con apoyo fijo y continuo.

Estos autores también establecen una caracterización de las personas con retardo mental, entre las cuales señalan:

- **Área Cognitiva:** déficit en la capacidad de aprender, déficit en utilizar capacidades de metacognición y memoria, déficit de atención, déficit en la generalización de lugares.
- **Área de Lenguaje:** problemas de lenguaje, retraso en el ritmo que adquieren el lenguaje, vocabulario limitado, déficit de habilidades comunicacionales (proximidad, gestos, sonrisa, contacto ocular).
- **Área Física:** pueden presentar menor peso o menor estatura, pocas habilidades motoras, problemas frecuentes de salud,
- **Área Social y Emocional:** falta de aceptación en su grupo de referencia, pueden experimentar dificultades en las relaciones interpersonales, baja autoestima, motivación, frustración, también pueden presentar conductas inmaduras (llorar fácilmente, baja tolerancia, falta de manejo emocional), es

posible que adopten conductas dasadaptativas como autoestimuladas y agresivas.

Diversidad Funcional Intelectual

La diversidad funcional es una nueva terminología que se ha introducido en el Sistema Educativo Venezolano a partir de 2012 para representar a las personas con compromiso a nivel cognitivo, auditivo, motor, lenguaje y autismo y que anteriormente se denominaban personas con retardo mental, discapacidad o con necesidades educativas especiales. Resulta oportuno señalar que la educación especial está en proceso de transformación, es por ello que ha reemplazado algunos términos y aun cuando esta transformación no se ha consolidado, se puede inferir que cambiar expresiones no es suficiente para transformar y fortalecer la integración social de las personas con diversidad funcional, de alguna manera se valoran las acciones que han tomado los gerentes de la educación especial y se consideran como un gran paso.

Ahora bien, las políticas de la modalidad de educación especial siguen siendo las mismas hasta el momento, en adelante se mencionan como funciona el Programa de Educación y Trabajo en la modalidad de Educación Especial, es por ello que se hace necesario aclarar que se utiliza esta nueva terminología para actualizar y seguir el curso de los cambios.

Posiblemente para la propuesta de transformación de la educación especial en Venezuela, el termino diversidad funcional fue tomado de las referencias escritas de Javier Romañach (2005), un español defensor de las personas con estas características, se dice posiblemente debido a que aun no existe documento legal u oficial sobre este proyecto, no obstante las instituciones de la modalidad ya avanzan en esta dirección de la transformación.

Cabe señalar entonces que Romañach en sus aportes y en defensa de las personas con diversidad funcional supone que el eje teórico del modelo social, acepta la capacidad como elemento teórico que define a la persona y reivindica que la

persona con “dis-capacidad” tiene capacidades que, con los apoyos necesarios, pueden hacerle plenamente partícipe en la sociedad. El modelo de la diversidad, sin embargo, va más allá del eje teórico de la capacidad, ya que éste no da respuesta a los nuevos retos bioéticos y además ha sido impuesto por los modelos anteriores en un vano intento de ser como el otro, de aspirar a una normalidad estadísticamente incompatible con la diversidad que caracteriza a las personas con diversidad funcional.

La diversidad se ve en este modelo como una realidad incontestable que, por otro lado, aporta riqueza a una sociedad formada por personas que son funcionalmente diversas a lo largo de la vida y que ve como cada día aumenta el número de personas discriminadas por su diversidad funcional como consecuencia del aumento de la esperanza de vida. En el nuevo modelo, el eje teórico es la dignidad de las personas que pertenecen a la diversidad, en este caso a la diversidad funcional. Una dignidad que es inherente a todos los seres humanos y que no está vinculada a la capacidad. Es en éste concepto de dignidad, en el que parece estar una de las claves de las incoherencias discriminatorias de la realidad actual.

Para promover este cambio, resulta imprescindible la eliminación de los conceptos capacidad o valía del lenguaje buscando un nuevo término en el que una persona pueda encontrar una identidad que no sea percibida como negativa. Estas afirmaciones las hace este investigador desde su país apegado a su realidad, sin embargo se adaptan perfectamente a nuestro contexto, porque de acuerdo a lo que se refiere a discapacidad es similar a nivel mundial, es innegable el rechazo que existe desde cualquier parte del mundo hacia la diversidad, sin importar el desarrollo de las naciones.

Modalidad de Educación Especial

Según Pérez Iguaraya (1997) la Educación Especial como modalidad, es una variante escolar, por tal motivo, los referentes de la educación regular son de obligatorio cumplimiento.

Asimismo, esta variante del Sistema Educativo Venezolano tiene establecido una estructura conformada por las Unidades Operativas, las cuales brindan la atención y las áreas y programas que cada una de ellas desarrolla. En este orden de ideas, se destaca el Programa de Educación y Trabajo, el cual debe definir las políticas y acciones a seguir para la atención, elaborar y revisar el diseño curricular, asesorar, supervisar y controlar los procesos de enseñanza-aprendizaje para el éxito de la integración sociolaboral de los jóvenes con necesidades educativas especiales.

La educación especial como modalidad del Sistema Educativo, se inscribe en los principios y fines de la Educación en general manteniendo una relación de interdependencia con el resto del sistema. Representa la garantía de la atención educativa integral, de niños y niñas, de adolescentes y adultos con necesidades educativas especiales, al considerar la caracterización y diversidad de la población a atender y programas específicos, estrategias, ayudas técnicas y pedagógicas que garantizan el ingreso, permanencia, prosecución escolar y un desarrollo integral.

El docente de educación especial debe considerar la diferencia entre los educandos, las fases y niveles de aprendizaje, el nivel de desarrollo y respetarlos para aplicar métodos y estrategias.

Talleres de Educación Laboral

Los Talleres de Educación Laboral, representan una Unidad Operativa que atiende a la población con necesidades educativas especiales a partir de los 15 años o más, provenientes de las Unidades Educativas Especiales, del hogar o la comunidad y son capacitados a nivel laboral, así como también tienen la oportunidad de iniciar y

proseguir su escolaridad, respetando su condición, sus intereses, sus necesidades y habilidades.

De igual forma, los talleres de educación laboral se organizan por Especialidades Ocupacionales, para lo cual se requiere de un perfil vocacional para ubicar a los participantes de acuerdo a sus intereses vocacionales, posteriormente cuando logran adquirir las competencias establecidas para desarrollar el oficio y están formados para el trabajo y la vida, pueden ser integrados laboralmente a través de un proceso de pasantías, colocación y seguimiento, con la articulación entre las empresas privadas o públicas, el Ministerio del Poder Popular para la Educación y el INCES, seguido del apoyo después de la integración.

Como se ha visto el Taller de Educación Laboral tiene dos factores que representan la base de la educación, la capacitación para el trabajo y la formación para la vida, este planteamiento se relaciona con lo que propone Vásquez (2012); la educación es una práctica que tiene dos efectos: la capacitación y la formación.

Asimismo, conceptualiza a la capacitación: “Se entiende por *capacitación* la adquisición por parte del alumno de conceptos, procedimientos, informaciones; entre otros, que van a permitir su desempeño en una actividad determinada”. (Op.cit)

Por otro lado define a La formación como la adquisición de actitudes, normas, valores y un código ético y moral; es decir, la adquisición de una actitud, la de ver la realidad de una manera socialmente aceptada, lo cual posibilita al alumno adaptarse a aquello que es normativo en una sociedad. (Op. Cit).

Así pues, la capacitación y la formación deben estar conjugadas para obtener mejores resultados al momento de la integración. La capacitación debe ser efectiva al momento de llevar al joven al campo laboral de manera que cumpla adecuadamente con las tareas que se derivan de las funciones de su cargo, y la formación para que asuma una actitud de responsabilidad y valor al trabajo.

El Taller de Educación Laboral “Menca de Leoni” donde se realiza el estudio, es una institución que cuenta con una organización y estructuración a nivel gerencial parecida a las instituciones de educación regular, existe la figura de un gerente, en este caso de un Director, un Subdirector, un Coordinador Docente y un Equipo Técnico constituido por Psicólogo y Orientador.

El Equipo Técnico brinda apoyo a todas las áreas y programas y su principal función atender a los jóvenes y adultos con diversidad funcional, evaluar, orientar, asesorar, aplicar planes de acción en función de sus necesidades y hacer estudios de caso. En cuanto a la estructura docente, la mayoría son especialistas en dificultades de aprendizaje y educación especial.

Cabe destacar que en la nueva organización de Escuelas Técnicas, sigue existiendo la figura de un Director, de un Sub-director, el Coordinador Pedagógico, los docentes impartirán asignaturas del Currículo Básico Nacional haciendo en todo momento contextualización de los contenidos, por su parte la evaluación sigue siendo cualitativa con especificidades que hasta el momento no han sido emanadas.

Hacia la Escuela Técnica Robinsoniana y Zamorana

Cabe destacar que en la nueva organización de Escuelas Técnicas, sigue existiendo la figura de un Director, de un Sub-director, el Coordinador Pedagógico, los docentes impartirán asignaturas del Currículo Básico Nacional haciendo en todo momento contextualización de los contenidos, por su parte la evaluación sigue siendo cualitativa con especificidades que hasta el momento no han sido emanadas.

Las Escuelas Técnicas Robinsonianas y Zamoranas para la Diversidad Funcional se encuentran en una construcción, el contexto y las necesidades del mismo dictaran las acciones para la elaboración del hecho educativo, siempre apegados a la ley y a los derechos de los jóvenes y adultos con Diversidad Funcional

Integración Socia-laboral

Según la Conceptualización y Política de Educación Especial el Programa de Educación y Trabajo (1997) al cual pertenecen los talleres Laborales constituye un eje transversal y longitudinal en la atención educativa integral de jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales, en la formación profesional e integración socio-laboral, a través del acceso a la educación y el trabajo.

Como valores sociales de todo ciudadano se establece la capacitación laboral, vinculación con el desarrollo económico y social del país. Asimismo, la integración social se concibe como principio, proceso y finalidad de la educación especial y como derecho social de las personas con diversidad funcional para acceder a la educación, a la sociedad y al trabajo.

Emilé Durkheim y el Hecho Social

A Emile Durkheim, sociólogo francés, se le atribuye la introducción de la teoría de la integración social a finales del siglo XIX. La integración social es el medio a través del cual la gente interactúa, conecta y se valida entre sí en una comunidad. La teoría propone que la gente experimenta beneficios mentales, emocionales y físicos cuando creen que están contribuyendo a aceptar a una parte de un colectivo. Sin esa sensación de conexión, pueden experimentar depresión, aislamiento y dolor físico que pudiera limitarlos de experimentar vidas productivas y felices.

Basados en esta teoría se puede deducir que lo social es determinante en la vida de los seres humanos, que no pueden vivir aislados ni segregados, de ser así experimentarían el fracaso, es aplicable a lo que se quiere lograr con la integración, hacer que el colectivo entienda que los jóvenes con diversidad funcional intelectual no provienen de un mundo ajeno al que se conoce, que todos somos diferentes pero se tienen características en común y en la medida que se les acepte y se les brinden las

mismas oportunidades que al resto serán mas funcionales y se estará contribuyendo a mejorar su calidad.

Ciertamente mientras esto ocurre se va preparando al individuo, fortaleciendo su autoestima, su autoconcepto, autonomía, autodesarrollo para que se enfrente a la sociedad.

En relación a este hecho social y tomando en cuenta que la integración es un proceso, se incluye al docente como pieza clave para lograr la integración, para ello debe tener cualidades que le permitan favorecer el proceso.

Dimensión Humana del Personal Docente

Es esta dimensión la que debe prevalecer en todo profesional y es una característica primordial del docente, es lo humano que debemos recuperar y desarrollar:

“El desarrollo humano sostenible, en el cual se implica la idea del porvenir del planeta, de los seres humanos y la necesidad de la salvaguarda vital de los humanos. Cuando Morín nos habla de la necesidad de la salvaguarda de la vida, también se está expresando acerca de la ética que se debe recuperar, sobre la necesidad de asumir valores en extinción como los de la solidaridad tradicional que puede revertir, transformar el egocentrismo e individualismo, nos indica el camino del reconocimiento de la unidad y la diversidad de los humanos, es decir, el reconocimiento de las diversas culturas y sus valores, que han originado en los individuos, en todos los tiempos, actitudes polivalentes que generan en las personas una muy amplia gama de facultades que las hacen capaces de adaptarse a los cambios y enfrentar el destino”. (Vásquez 2012).

En relación a este planteamiento de Morin es lo humano lo que debe prevalecer en el que educa, “todo desarrollo verdaderamente humano significa desarrollo conjunto de las autonomías individuales, de las participaciones comunitarias y del sentido de pertenencia con la especie humana”.(op.cit).

De la misma manera el docente debe tener vocación de servicio, mística de trabajo, ser compasivo y sensible, valorar sus propias emociones y la de las personas que educa, en el caso de la educación especial debe desarrollar sus sentidos al

máximo, y mas que enseñar y aprender de los seres que lo rodean, aprender de la sinceridad, de la humildad, del amor desinteresado, de la inocencia y de la pureza de seres humanos que desconocen la maldad.

Dimensión Profesional

Los docentes que laboran en la Educación Especial deben estar formados a nivel profesional, haber asistido a una universidad que le otorgue el título de Especialistas en el área, estar capacitados para planificar, diseñar estrategias pedagógicas, hacer adaptaciones curriculares, conocer lo referente a discapacidad en todos los niveles y desarrollar acciones para integrarlos a la sociedad de manera productiva.

El docente debe ejercer principios pedagógicos, tomar en cuenta el nivel de aprendizaje de la población, para ello debe tener habilidades para planificar actividades con acciones dirigidas a potenciar el desarrollo de la personalidad y de las áreas de aprendizaje de los participantes además de brindar atención individualizada a quien lo amerite. Por otra parte debe desarrollar habilidades adaptativas en los jóvenes que aun no logran alcanzarlas y favorecer la adquisición de habilidades en el área laboral para la práctica del oficio pero sobre todo debe fortalecer y ampliar las habilidades sociales que favorezcan la integración social y laboral.

El rol del docente es de mediador, dirige el aprendizaje, interactúa con los educandos, debe llevar al máximo las posibilidades de cada participante, creando espacios para la participación, la expresión y consolidación de metas.

Además de tener una preparación académica el docente debe ser audaz y tener habilidad para desarrollar las estrategias, tener conocimiento empírico, manejar adecuadamente los medios para obtener un resultado útil, en el caso de la educación especial, este aprestamiento se basa en saber conducir las estrategias para enseñar un mismo contenido o una misma tarea a un conjunto de personas con diversidad funcional, por ejemplo el manejo de lenguaje de señas, sistema braile, entre otras.

Es importante que valore la integración reconociendo al participante como un ser capaz de desarrollar habilidades, para lo cual debe ser el docente quien impulse el desarrollo de las mismas, le de libertad y le genere confianza.

Dimensiones Personales del participante con diversidad funcional

La teoría de Donald Super está influida por dos temas principales: el primero de ellos es la teoría del concepto de sí mismo, desarrollada por Carl Rogers (1942; 1951). Carter (1940) y Bordin (1943). Estos autores sostienen que la conducta es la reflexión del individuo con la cual intenta mejorar sus pensamientos auto-descriptivos y auto-evaluativos.

1. Psicología diferencial: Super concluyo que las personas poseen la capacidad para desempeñarse exitosamente en una variedad de ocupaciones. Elaboro en la noción del factor característico la idea de que las personas poseen una calificación diferencial para las ocupaciones. Sugirió que ciertos patrones están mas de acuerdo con ciertas ocupaciones que con otras, así el individuo obtendrá mayor éxito y satisfacción en las que estén relacionadas con sus características personales.
2. Concepto de sí mismo: el concepto vocacional de si mismo lo desarrolla el niño tomando como base las observaciones e identificaciones que tiene del adulto en el trabajo.
3. Psicología evolutiva: las etapas del desarrollo que influyen en la selección de lo que se desea hacer.

Es importante señalar que aunque a las personas con diversidad funcional intelectual se les dificulte la escogencia o selección de una carrera o un oficio, son capaces de desarrollar esta capacidad con entrenamiento, y basados en el principio de Super sobre el conocimiento de si mismos, una vez que los participantes logran

conocer sus propias habilidades, reconocen que son capaces de desempeñarse en un oficio y cumplir con ciertas tareas de acuerdo a sus posibilidades y conocimientos.

De acuerdo a este planteamiento es necesario abordar ciertas dimensiones dentro de un entrenamiento que permitan adquirir habilidades y competencias partiendo de la dimensión personal y psicológica para alcanzar a lo social.

Autoestima

Legendre citado por Ann (2004) define a la autoestima como “el valor que un individuo se concede globalmente; hace alusión a la confianza fundamental que el ser humano deposita en sus propios recursos, en su eficacia y en sus capacidades”.

De modo mas concreto se dice que la autoestima tiene que ver con la conciencia del valor personal que el individuo se concede y se evidencia en las actitudes para enfrentarse al mundo exterior, la autoestima esta ligada al autoconocimiento.

Dentro de esta concepción de autoestima se consideran elementos relevantes el autoconcepto, autodesarrollo, autosuficiencia.

Autoconcepto

Está constituido por las percepciones que tenemos sobre nosotros mismos, no es un concepto simple, es el conjunto de conceptos o de ideas, sentimientos y actitudes que cada persona tiene hacia sí mismas.

Los elementos de referencia del sujeto son el cuerpo, el comportamiento y la situación y relación social. El autoconcepto es parte fundamental de la personalidad y clave para un buen funcionamiento personal, social y laboral. El desarrollo del autoconcepto esta influenciado por los padres, otros miembros de la familia, amigos, compañeros de estudio y docentes, adquieren mayor significación unos de otros en relación a la edad.

Autoeficacia

La autoeficacia según la Teoría Social de Bandura (1977) se refiere a la “evaluación que efectúa una persona de su capacidad y competencia para llevar a cabo una tarea, alcanzar una meta o vencer un obstáculo”.

Esta estrechamente relacionada con el autoconocimiento e influye en la conducta mediante un proceso motivacional, permite la persistencia para el logro de objetivos y el afrontamiento de los problemas y realizara actividades para las cuales se siente preparada, para ello requiere de las herramientas y el entrenamiento de destrezas que le pueda brindar el espacio donde esta siendo formado. Representa una dimensión protectora de la autoestima, evitando así sentimientos de inferioridad, de fracaso, potenciando así la motivación, la constancia y la persistencia.

En educación especial es de vital importancia promover el desarrollo de la autoeficacia, debido a que los participantes vienen con estigmas sociales y sobreprotección familiar que supone la negación de ciertas habilidades o capacidades de los jóvenes y adultos con diversidad funcional, generando percepciones de ineficiencia, sin embargo como esta relacionado con la conducta pues se puede modificar a través de ambientes positivos y de confianza en si mismos, enseñando que para realizar una determinada tarea es necesario la practica.

Autodesarrollo

Las personas deben aprender a pensar y decidir por si mismas, una persona que este comprometida con lo que hace y apueste en todo momento a la adquisición de nuevas habilidades y el mejoramiento de las competencias obtenidas en un tiempo determinado esta dispuesta a autodesarrollarse, debe tener una visión clara de las oportunidades y las metas que quiere lograr en el nivel académico como en el laboral y social.

Se debe tener un gran sentido de compromiso y responsabilidad, debido a que es un proceso continuo que integra la valoración de si mismo y de las cualidades y debilidades que tiene la persona para lograr mejorar y ser proactivo.

El autodesarrollo necesita de un buen nivel de autoestima y de un autoconcepto positivo, en la medida que estos dos elementos estén consolidados se dirigen acciones para el autodesarrollo, es precisamente lo que se quiere consolidar en los jóvenes y adultos con diversidad funcional, quienes generalmente están a la espera de instrucciones para seguirlas y necesitan de mucho acompañamiento, en consecuencia se crea una dependencia. Es importante para lograr el autodesarrollo en estas personas el acompañamiento y apoyo este presente en la inducción de las actividades e ir dando libertad a medida que aprende a realizarlas, esto no quiere decir que hará lo que desea, sino que se le brinda la oportunidad de aprender a hacer y a crear, creyendo firmemente en su potencial.

Dimensiones Psicológicas del Participante con Diversidad Funcional

Autonomía personal (autogestión)

Para Bisquerra (2003) la autonomía personal “se incluyen un conjunto de características relacionadas con la autogestión personal, entre las que se encuentran la autoestima, actitud positiva ante la vida, responsabilidad, capacidad para analizar críticamente las normas sociales, la capacidad para buscar ayuda y recursos, así como la autoeficacia emocional”. (p. 24).

Estas características ya han sido abordadas anteriormente desde la autoestima como marco referencial de todos estos factores.

Valoración de las emociones

Según Arnold (1960), la secuencia emocional se da en 4 fases comprendidas por percepción, valoración (appraisal), experiencia subjetiva y la acción.

Bisquerra (2003), considera que la segunda fase appraisal puede ser traducida por valoración o evaluación, y que de acuerdo al estímulo se evalúa automáticamente como nos afecta y el resultado de esta evaluación puede ser positivo o negativo, de acuerdo a esta perspectiva, las emociones pueden ser negativas o positivas.

Las personas con diversidad funcional intelectual por su condición se les dificulta identificar las emociones, hay déficit en la atención y la comprensión de experiencias, por lo tanto no logran valorarlas, sin embargo puede desarrollarse esta habilidad, haciendo énfasis en primer lugar en la identificación de las mismas de acuerdo a cada individuo, reconocer que están acompañadas de reacciones orgánicas, valorarlas y modificar conductas para que puedan conducirse adecuadamente.

Dimensiones Sociales en los Participantes

Habilidades Sociales

Capacidad de relacionarse adecuadamente con los demás, comprende la interacción, comunicación, entre otras que representan la base para una posible integración. Parafraseando a Becerril y Jiménez (2006), establecer una conversación, la reciprocidad, brindar apoyo a los demás y asumir una responsabilidad, son elementos fundamentales dentro de un ambiente laboral para asegurar el éxito y deben estar integrados a la personalidad del joven.

Estas habilidades se pueden desarrollar de acuerdo al nivel de funcionamiento cognitivo y social de los jóvenes y adultos con diversidad funcional intelectual, es oportuno señalar que se requiere de mucho entrenamiento para potenciar estas destrezas interpersonales para ello es necesario implementar estrategias que permitan estimular el aprendizaje, utilizando el refuerzo, la repetición y el seguimiento de acciones dirigidas a la interacción social. Las personas con diversidad funcional intelectual debido a su condición requieren de una inversión de tiempo mayor para aprender.

La Interacción

Se destaca la relación entre iguales, las relaciones entre compañeros y con los docentes desde la escuela puede ser una proyección de lo que serán sus relaciones a futuro con el resto de los individuos, la interacción social estimula las relaciones humanas y la comunicación, así como también el aprendizaje cognitivo y social, debido a que permite aprender de la experiencia.

Según Coll en la perspectiva socioconstructivista, citado por Rodríguez (2005) “la interacción social favorece el desarrollo del razonamiento lógico y la adquisición de conocimientos” (p. 313).

Los jóvenes y adultos con diversidad funcional intelectual se les dificulta la interacción social, debido a sus dificultades asociadas a la memoria, el lenguaje, la atención y concentración relacionado a múltiples factores principalmente a la condición neurológica y el retardo mental.

La Comunicación

El proceso de comunicación es indispensable dentro de la interacción humana y según Chiavenato, citado por Martínez (2011) establece:

“La comunicación es el intercambio de información entre los individuos, por tanto, constituye uno de los pilares fundamentales de la experiencia humana y la organización social. La comunicación codifica el mensaje (código) y lo que envía en forma de señal (ondas, sonoras, letras impresas, símbolos), a través de determinado canal (el aire, el cable, papel), a un receptor que lo decodifica e interpreta su significado.

De acuerdo con esta definición la comunicación genera nuevas experiencias y por consiguiente produce aprendizajes, todos los seres humanos hacemos el este intercambio pero de manera diferente tomando en cuenta las características individuales, el lenguaje, la cultura y la personalidad.

En relación a este planteamiento, se señala que es indispensable vincularlas y abordarlas de acuerdo a las situaciones específicas de cada participante. Cada dimensión debe desarrollarse utilizando el reforzamiento y hasta que no se logre alcanzar las competencias derivadas de cada una de ellas no se podrá avanzar, la enseñanza de las personas con diversidad funcional intelectual debe darse paulatina y sistemáticamente, haciendo refuerzos continuos, en primera instancia se debe fortalecer la dimensión personal desde el autoconocimiento y la psicológica partiendo de el autoestima y el autoconcepto, estos darán paso a la dimensión social.

Resolución de conflictos

Los conflictos son comunes en la vida de un ser humano, pueden darse a nivel personal, familiar, escolar y social, son fenómenos que requieren ser resueltos para lograr equilibrio. Las personas deben desarrollar estrategias para resolver los conflictos y adquirir competencias para tomar las mejores decisiones.

Los conflictos son parte natural de la vida en sociedad, son inevitables en las relaciones interpersonales y en la dinámica de grupos y pueden ser de gran utilidad para el aprendizaje siempre que sean manejados adecuadamente. Resultan una gran experiencia que permite aprender de uno para resolver otro aunque no todos tengan el mismo significado.

Lo relevante de los conflictos no es el conflicto en si, es la forma en como se solucionan, y los resultados que puedan generar, se no manejarse asertivamente pueden causar frustración y problemas de otro nivel.

Para resolver los conflictos en primer lugar se necesita tener buen manejo del dialogo que es la mejor herramienta para comunicarse, cuando se trata de personas con diversidad funcional, en ocasiones presentan limitaciones en el lenguaje pero la experiencia dice que no es una barrera para comunicarse, ellos logran expresar con su lenguaje expresivo gestual lo que sienten y piensan pero es necesario enseñarles a

hacerlo, ellos pueden solucionar los conflictos pero carecen de las habilidades, es un proceso que requiere de tiempo, repetición y refuerzo.

Habilidades académicas

Las habilidades académicas comprenden las habilidades cognitivas relacionadas con la lectura, escritura, cálculo, manejo de conceptos y conocimiento de las ciencias, en educación especial el área académica tiene similitud, no obstante se diferencian porque no se desarrolla para alcanzar un nivel académico ni de calificaciones que determinen el conocimiento, se trata de que sean funcionales y el joven pueda adquirir estos conocimientos para ser funcional en su entorno y pueda acceder y disfrutar de una vida independiente.

Las habilidades académicas funcionales se dirige a las habilidades académicas vinculadas a las actividades de la vida diaria, en la comunidad, en el trabajo y en el tiempo libre, permiten que las personas se desenvuelvan adecuadamente en los contextos inmediatos y futuros, dado que además fomentan el aprendizaje y la generalización de las habilidades adquiridas. Las habilidades académicas funcionales se relacionan con la lectura funcional (por ejemplo, identificación de símbolos y señales que les permiten conocer materiales, herramientas, objetos cotidianos) y con el cálculo y la discriminación (por ejemplo, identificación de dinero, manejo del horario).

Para favorecer la transición a la vida adulta, el entrenamiento en estas habilidades es tan importante como el entrenamiento en habilidades ocupacionales específicas y habilidades de empleabilidad. Por tanto, el objetivo de la evaluación de las habilidades es la obtención de un perfil del usuario referido a las habilidades prelaborales y laborales, de forma que sea posible valorar en su conjunto puntos fuertes y débiles y planificar la puesta en marcha de estrategias de intervención más adecuadas.

Competencias Laborales

Según Alles (2006) las competencias de una persona se encuentran en lo profundo de cada una de ellas y se ponen en evidencia cuando se actúa, es decir que se pueden observar y evaluar a través del comportamiento cuando realiza una actividad labora, por consiguiente pone en acción su personalidad.

Si se desean crear o mejorar las competencias laborales en una persona se pueden modificar comportamientos para modificar competencias.

Para hacer realidad la inserción de los jóvenes y adultos con discapacidad intelectual a la actividad laboral es de crucial importancia el proceso de transición a la vida adulta.

En relación a este planteamiento Los jóvenes que asisten a escuelas especiales tienen aún mayores dificultades en conseguir un empleo si no se los acompaña en este proceso. Si la propia institución a la que asisten no contempla planes y programas en este sentido, la inserción sociolaboral difícilmente se producirá. Dichos programas, además, deben cumplir con determinadas características para asegurar el éxito. Se observa la necesidad de utilizar distintas técnicas para ayudar a recoger y comprender la información sobre las características relevantes de las alternativas a las que el alumnado puede acceder: ofrecer esquemas, guiones, mapas conceptuales que faciliten la comprensión de la información académica y profesional; utilización de distintos medios de información; actividades de simulación relacionadas con el mundo formativo y profesional; contacto directo con el mundo profesional, coordinándose y colaborando con organizaciones externas; técnicas creativas y de reflexión crítica que sirven como recurso para ampliar el conocimiento del entorno formativo y profesional, combinando resolución de problemas en grupo y habilidades de interacción.

Asimismo, las competencias laborales dependen del oficio que se desempeñe y el puesto de trabajo y las funciones del mismo, muchas veces la realidad dicta que

las vacantes se diferencian a la formación y capacitación recibida en los talleres de educación laboral, sin embargo se hacen adaptaciones para que el joven este lo mas preparado posible para asumir un rol laboral, sin embargo existen competencias que son generales y que se tienen relación directa con la formación personal.

Lucas (2002), hace una descripción de las competencias laborales que pueden explicarse de la siguiente manera:

1. Aceptación del rol laboral. Capacidad para asumir las demandas del puesto de trabajo y aceptar de buena manera las condiciones del mismo. Las condiciones del puesto de trabajo comprenden las tareas y funciones asignadas, los horarios, las normas del entorno de trabajo, las instrucciones de los superiores y la indumentaria requerida.
2. Seguimiento de instrucciones: Capacidad para llevar a cabo las tareas indicadas por el supervisor, así como los cambios que éste sugiera. Incluye la atención, la comprensión, la planificación y ejecución de respuestas de acuerdo a los parámetros establecidos.
3. Persistencia laboral. Capacidad para mantener el ritmo, el esfuerzo y la calidad en el trabajo a lo largo del tiempo.
4. Ajuste al cambio. Disposición a aceptar variaciones en las rutinas habituales). Incluye la aceptación de cambios en el ambiente físico (decoración, mobiliario, equipo), en las tareas (procedimientos y materiales), en los horarios, en las personas del entorno de trabajo, compañeros, supervisores
5. Aceptación de la autoridad (capacidad para aceptar la dirección de otras personas). Un trabajador que acepta las figuras de autoridad reconoce la jerarquía e identifica su posición y papel dentro de la estructura organizacional. La aceptación de la figura de autoridad se observa a través del establecimiento de relaciones amigables, de confianza y respetuosas con los jefes y supervisores.

Las dimensiones descritas en los párrafos anteriores se conciben de una forma holística, no puede desligarse una de otra es un conjunto complementado y cíclico y

son dependientes una de otras, si la dimensión personal no se consolida, la dimensión psicológica y social tendrán debilidades y viceversa, por consiguiente es preciso que se aborden en conjunto y se desarrollen las competencias de cada dimensión en función de las otras dos, es por ello que en el desarrollo de una habilidad o competencia están inmersos elementos de otra dimensión, si se trabajan estas dimensiones como una triada haciendo énfasis en el autoconocimiento se lograra un trabajo armonioso y exitoso, con resultados sorprendentes.

Para desarrollar todas estas competencias es necesario que cada participante se sienta protagonista de su vida y de lo que hace. En relación a esto Moscovici citado por Mora (2007) expone que es importante darle un significado al mundo siendo protagonista de el, elaborando ideas para dominarlo y familiarizarse con lo desconocido, es una elaboración compleja que trata de aproximarse a lo lejano, y resulta subjetiva.

Todos los seres humanos hacemos una construcción de la realidad social diferente, cada construcción es distinta porque depende de cada individuo, así mismo las personas con diversidad funcional intelectual aun con sus restricciones en lo cognitivo, logran elaborar sus propias percepciones,, construyen una realidad a partir de otra. Cuando se enfrentan al mundo laboral hace construcciones de pensamientos que le generen satisfacción pero para esta construcción deben apoyarse en los docentes, compañeros y familiares, de lo contrario sentirán miedo y rechazo hacia el trabajo.

Cuando se enfrentan al mundo laboral hacen construcciones de ideas y pensamientos que pueden generarle satisfacción, pero que los sujetos que lo rodean, docentes, compañeros y comunidad en general pueden contribuir en esa construcción.

Fundamentación Legal

La Educación Especial en Venezuela ha evolucionado en gran medida, esto ha permitido que adquiriera carácter legal y le de valor a el trabajo que se realiza en pro de la misma.

Desde la Mayor de las leyes que rige a nuestra sociedad, está fundamentada la atención de los niños, jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales en todos los ámbitos sociales. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su Artículo 103 hace referencia a esta atención como un derecho a la educación:

“Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados o privadas de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo”.

Vemos claramente como este artículo menciona la garantía que brinda el estado para que las personas con necesidades educativas especiales sean educadas.

Por otra parte la Ley Orgánica de Educación (2009) sostiene en el:

Artículo 26. Las modalidades del Sistema Educativo son variantes educativas para la atención de las personas que por sus características y condiciones específicas de su desarrollo integral, cultural, étnico, lingüístico y otras, requieren adaptaciones curriculares de forma permanente o temporal con el fin de responder a las exigencias de los diferentes niveles educativos. Son modalidades: La educación especial...

Así pues la educación especial no es solo un derecho sino que además tiene una estructura y forma parte del Sistema Educativo Venezolano representando una variante del mismo.

Las personas con diversidad funcional por constituir una población con características y condiciones específicas están representadas legalmente por una norma jurídica, llamada Ley para las Personas con Discapacidad, la cual fue dictada para garantizar el desarrollo de las personas con discapacidad como las define la ley, este desarrollo debe ser integral de manera plena y autónoma, de acuerdo con sus capacidades. Así mismo, la norma busca lograr la integración de las personas discapacitadas a la vida familiar y comunitaria.

TERCER MOMENTO

Perfil de la investigación

Estudiar un fenómeno que presenta características de una problemática sugiere que el investigador trace la forma de cómo adentrarse al problema para obtener información sustancial con respecto al mismo y a su vez pueda proponer ideas, o soluciones para resolver o abordar el fenómeno en estudio. De acuerdo con esta consideración es la metodología de la investigación la que determina ese cuerpo de métodos o procedimientos para desarrollar el estudio. Una vez concebida la problemática, expuestos los propósitos y fundamentado teóricamente la investigación se determina la manera de cómo ejecutar las acciones para lograr lo que se propone.

En relación a este planteamiento, el cuerpo que adopta esta investigación se concibe bajo el enfoque cualitativo, que según Martínez (2009:92)

“No se trata, por consiguiente, del estudio de cualidades separadas o separables; se trata del estudio de un todo integrado que forma o constituye una unidad de análisis y que hace que algo sea lo que es: una persona, una entidad étnica, social, empresarial, un producto determinado, etcétera...”
(p.92)

En este orden de ideas, este enfoque se adapta a la presente investigación porque se propone; “Valorar la importancia de la integración socio-laboral de los jóvenes y adultos con diversidad funcional intelectual desde una visión proyectiva de la gerencia educativa” en consecuencia se busca estudiar la integración como un todo, partiendo de la valoración de esas personas que son parte de la misma. Asimismo la forma de esta investigación apunta a la investigación acción participante.

Diseño de la Investigación

La investigación-acción-participante no solo permite el estudio de lo que sucede en torno a la integración sociolaboral de jóvenes y adultos con diversidad funcional intelectual, sino que además permite desarrollar acciones propias que se derivan del mismo fenómeno en cuestión y que representan la necesidad imperante para transformar una realidad, es decir que se actúa para aportar cambios, con respecto a esta metodología Murcia citado por Hurtado y Toro (2001:18) opina que:

“en la investigación-acción no existe todavía un núcleo propio de principios metodológicos y una epistemología que guíen las diversas acciones y practicas investigativas, pero la acción significa para todas una manera de comunicación donde se cuestiona la realidad social existente” (p.118)

A propósito de este supuesto, cabe resaltar que no posee una estructura restringida ni estricta, sin embargo su esencia está determinada por la permanente interacción con la realidad y la construcción del conocimiento a partir de las experiencias, de igual forma las acciones y la práctica de las mismas cumplen también un papel determinante. En este sentido también afirma que la Investigación-Acción “es el único indicado cuando el investigador no solo quiere conocer una determinada realidad o un problema específico de un grupo, sino que desea también resolverlo”. (op.cit)

Así entonces, se presenta un protocolo metodológico para desarrollar la Investigación-Acción- participante y articular posteriormente los hallazgos con las experiencias y realidades.

Etapas del proceso de la investigación-acción Participante

Etapa 1: Diagnóstico

Etapa 2: Planificación

Etapa 3: Ejecución

Etapa 4: Evaluación

Etapa 5: Sistematización

Etapa 1. Diagnóstico

Esta fase comprendió la diagnosis, es decir, se determinaron las características de la población que se integró a nivel laboral, se identifican las particularidades de los jóvenes aspirantes a un cargo dentro de una empresa, también de aquellos jóvenes que de una u otra forma serán productivos socialmente desde de su nivel de funcionamiento.

Para diseñar y aplicar un plan de acción es necesario elaborar un diagnóstico con la intención de conocer las características que identifican a la institución y la dinámica que se genera en el espacio educativo con respecto a la integración social y laboral de los jóvenes y adultos diversidad funcional intelectual.

Para este diagnóstico se utilizó una herramienta con gran aplicabilidad en el contexto educativo y se ajusta perfectamente a la situación en estudio, se trata de la Matriz FODA, la cual permitió un análisis de las particularidades de la formación de los jóvenes y adultos con Diversidad Funcional Intelectual del TELB “Menca de Leoni”. Cabe señalar que esta herramienta es utilizada una vez que se aplicó una entrevista semi-estructurada a una informante representada por un docente especialista y como complemento las observaciones realizadas por el investigador.

El Taller Laboral “Menca de Leoni” tiene dentro de su matrícula 67 participantes en edades comprendidas de 15 a 35 años de edad cronológica con diversidad funcional a nivel intelectual, motora, de lenguaje, auditiva, además atiende autismo, gran parte de esta población esta iniciada en la lectura, escritura y cálculo, con respecto a las habilidades sociales existen muchos aspectos a optimizar en aquellos jóvenes cuyo nivel de funcionamiento es alto, en pocos de ellos existe autonomía, otros no tienen independencia, existe mucha sobreprotección de los padres y ellos manifiestan sentir miedo al trabajo, lo que limita la posibilidad de integrarlos laboralmente.

Por otro lado, la motivación hacia el trabajo no es auténtica, es decir se evidencia que los que desean trabajar es solo por recibir un ingreso económico, no reconocen la importancia y valoración al trabajo como trampolín a la superación personal.

Asimismo pocos jóvenes tienen tolerancia y reconocen figura de autoridad, y pocas veces han experimentado el trabajo en equipo.

Cabe señalar que se reconocen muchas debilidades, sin embargo también tienen atributos y el más importante es que estos jóvenes tienen la disposición de aprender, veneran a su escuela y a sus docentes, quienes de una u otra forma representan una figura familiar para ellos, lo que muchas veces genera apego y no les permite desarrollar autonomía, pero les brinda asistencia y afecto.

La población en cuestión es numerosa y muchos están en proceso de formación, en consecuencia existen jóvenes que ya aproximan al perfil de egreso, es decir se vislumbran hacia una integración sociolaboral con algunos aspectos a optimizar y que los docentes no logran abordar, debido a que consideran que al alcanzar las competencias en un oficio es suficiente para llevarlos al campo laboral, resulta que existen otros elementos de gran impacto en la formación y en el perfil que debe reunir un participante para ser integrado, esas competencias son instancias a nivel personal, la autoestima, el autoconcepto, las habilidades sociales y competencias laborales y académicas que le proporcionen la capacidad de valerse por si mismos, tener seguridad en lo que hacen, establecer relaciones interpersonales asertivas, decidir por su propia vida para lograr sus metas y mejorar su calidad de vida, es decir que puedan acceder a la sociedad sin inconvenientes y sean funcionales.

Asimismo existen situaciones específicas que amenazan la integración y que tienen mayor representación dentro de la integración, es la negación de las gerentes de las empresas para recibir a los jóvenes con Diversidad Funcional, ese miedo por tenerlos como trabajadores, dicho temor se debe a la falta de información y sensibilización sobre el trato de estas personas, no deben subestimarse, la experiencia

nos dice que cumplen funciones en sus trabajos con mucha responsabilidad, llegan a valorar su trabajo y asumen el compromiso como cualquier ser humano pensante.

Del mismo modo el conglomerado de empresas en algunos casos no se apega al marco legal, y con respecto a esto existe poco apoyo de los entes gubernamentales que aplican la ley, la norma pasa desapercibida, incluso cuando se abre una demanda por incumplimiento actúan de acuerdo con sus intereses, crean expectativas en nuestros jóvenes y se desentiende, por lo que se hace necesario defender con valentía, y tenacidad a nuestros jóvenes, desde los docentes y todos los involucrados en su formación. No obstante actualmente se ha evidenciado un cambio en la actitud de los empresarios y empleadores, están ofertando puestos de trabajo y están interesados en integrar personas con diversidad funcional intelectual pertenecientes al Taller Laboral

Partiendo de este planteamiento, se encuentran otros actores que han evidenciado su apoyo a la integración sociolaboral de los participantes, se trata de la agencia de empleo, perteneciente al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo, ellos dentro de sus funciones abren espacios para la Diversidad Funcional y es una oportunidad que se aprovecha.

Etapas 2. Planificación

Una vez determinadas las características del fenómeno en estudio, se diseña la forma en que se desarrollaron las acciones para abordar las diferentes situaciones diagnosticadas, por consiguiente se decidió elaborar un plan de acción basado en las necesidades evidenciadas, el cual además fue evaluado por actores educativos de la institución, así mismo se hizo ajustes para su aplicación. Cabe señalar que en esta etapa se determinaron las estrategias, los métodos, objetivos, las competencias, los contenidos y los recursos con los cuales se desarrolla el plan.

Etapas 3. Ejecución

Las acciones ejecutadas giran entorno a el plan diseñado, es en esta etapa es donde se evidencia la esencia de la investigación, se patentiza lo que se ha propuesto,

es por ello que se explica mas adelante con detenimiento cada una de las vivencias alcanzadas en el desarrollo del plan de acción

Etapa 4. Evaluación

Todo el proceso de investigación y la ejecución de las acciones están caracterizados por la continuidad y el seguimiento que se le dio a las experiencias que resultaron de todo el proceso, a través de las técnicas de recolección de datos que permitieron asentar y registrar los aprendizajes y conocimientos generados a partir de el desarrollo de la investigación. Asimismo en la evaluación se accede al proceso de análisis de contenidos y la determinación de las categorías para triangular y contrastar teorías que generaron la reflexión sobre lo vivenciado

Etapa 5. Sistematización.

Una vez evaluados las experiencias y los resultados se hizo necesario organizar todos los procesos y la información para reflexionar y valorar sobre los mismos, accediendo a nuevos planteamientos que conllevan a mejorar aspectos y reforzar lo que aun no se consolidó.

Informantes claves

Parafraseando a Martínez (2011), la elección de la muestra es de gran importancia en la investigación y depende de lo que el investigador desea hacer, en primer lugar se fija un grupo de criterios para dar una imagen global de lo que se quiere estudiar, luego se ubica el grupo o grupos que poseen esas características para tener acceso a el y comenzar el estudio.

La selección de los informantes para la investigación se dio de acuerdo al fin de la investigación, fue necesario elegir dos grupos de estudio, estudiantes en este caso representados por dos participantes con Diversidad Funcional Intelectual con competencias para ser integrado sociolaboralmente y 1 docente, representado por un (1) docente especialista.

Cuadro 1. Caracterización de los Informantes Claves

Informantes Claves	Perfil de Selección
2 Participantes	<ul style="list-style-type: none"> • Edad Cronológica por encima de 18 años • Competencias en el área laboral • Permanencia en la institución
Informantes Claves	Perfil de Selección
1 Docente Especialista	<ul style="list-style-type: none"> • Especialista en Educación Especial • Especialista en un oficio • Tutor de Jóvenes a integrar

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Para acceder a la información vinculada con la investigación se utilizaron diversas técnicas que permitieron recopilar y obtener lo que el investigador necesitó para elaborar las acciones y generar los resultados.

Técnicas

La Observación Participante

El observador es el mejor instrumento para esta técnica, la cual le permite vincularse directamente con los grupos de estudio y en ellas con las personas que le proporcionarían la información, para ello según Martínez (2004) “el investigador vive lo mas que puede con personas o grupos que desea investigar”

En el desarrollo de esta investigación, el investigador logra convivir con los grupos de estudio y conoce sus necesidades, sus expectativas y es parte del equipo de trabajo que atiende a estos jóvenes dentro de la institución y sus funciones se relacionan con la integración social y laboral de dichos participantes.

La entrevista Semi-estructurada

Martínez (2009), señala que la entrevista es un instrumento técnico que tiene gran sintonía epistemológica con este enfoque y también con su teoría metodológica”. Esto se traduce en que es pertinente utilizar la entrevista semi-estructurada en la investigación acción-participante debido a que establece un encuentro y un vínculo con los participantes y utiliza el diálogo como método para acceder al conocimiento.

Durante la investigación se aplicó esta técnica con los docentes involucrados y seleccionados para conocer las necesidades de la institución desde su propia perspectiva.

Entrevista a profundidad

Esta entrevista pretende profundizar en las motivaciones personalizadas o individuales frente a cualquier problema social (García, Ibañez y Alvira, 2000).

Es una técnica que conlleva al investigador a entrar en otras dimensiones del ser humano y se considera esencial en esta investigación por las características del grupo de estudio, es importante recordar que se trabajó con jóvenes con diversidad funcional y fue precisamente a ellos que se le aplicó para obtener datos concretos, ya que el diálogo en ellos se ve limitado por la condición cognitiva que presentan según su evaluación psicológica y neurológica.

Las Grabaciones Sonoras

Es una técnica empleada por los etnógrafos, no obstante es útil en cualquier investigación cualitativa debido a que el investigador puede capturar datos en el

momento sin perder detalles en el dialogo, tuvo un gran valor en la investigación al momento de entrevistar a los participantes con diversidad funcional intelectual

Instrumentos de Recolección de Información

Guía de Entrevista

Es un instrumento propio de la entrevista, según Hurtado (2010:161), en el guión “el investigador señala los temas o aspectos entorno a los cuales va a preguntar”.(p 161). En el caso de esta investigación solo se presento una guía con enunciados temáticos para recoger la información.

Matriz de Evaluación

Se elaboro una matriz de evaluación en base a las necesidades del grupo de estudio y así determinar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades de la institución, es decir se hizo una matriz foda para dejar registros de los aspectos que se requieren optimizar.

Técnicas de Análisis y Procesamiento de Información

El análisis y procesamiento de información conforma un proceso lógico e integral y coherente que da paso a los resultados, par explicar este análisis se toma como estructura, lo que propone Martínez (2009).

Categorización

Es una de las tareas mas importantes en esta etapa, pues el investigador se sumerge en la información para clasificar las partes en relación con el todo, se asignan categorías ricas en contenido significativo, es importante conocer el método hermenéutico para interpretar y así determinar el curso de las siguientes tareas.

Estructuración

Es una actividad que implica unir las categorías similares en macrocategorías, utilizando recursos gráficos que permitan visualizar lo que se estructura, este proceso lleva a las metáforas y analogías.

Contrastación

Es en esta tarea donde se relaciona y se contrasta con los referentes teóricos para establecer diferencias y particularidades del estudio en desarrollo, no obstante si existen diferencias pues se enriquece el trabajo y se logra ampliar los conocimientos del investigador, brindándole la oportunidad de reestructurar, reformular e incluso corregir en cuanto a las acciones y decisiones.

Teorización

Es la esencia de la investigación, es donde se materializa el ideal, donde se crean nuevas estructuras mentales a partir de una experiencia de investigación, se le da una explicación sólida a los hechos y nos aproximamos a la realidad de lo que se vive, es la expresión al máximo de la capacidad cognitiva del investigador, es aquí donde se fija un precedente y se deja un legado en cuanto a investigación cualitativa se trata.

CUARTO MOMENTO

DISEÑO E IMPLEMENTACION DEL PLAN DE ACCION

Justificación del Plan de Acción

Es imperante la necesidad de que desde el primer año de formación, desde el momento que ingresa un joven a la institución se realice la exploración vocacional para conocer progresivamente sus intereses y de esta manera desarrollar su preparación de acuerdo a estas instancias, se refuerzan las habilidades sociales, haciendo mucho énfasis en el autoconocimiento, la autonomía, la autovaloración y por tratarse de jóvenes con diversidad funcional puede establecerse como competencias en un tiempo prudente, en los próximos años se siguen fortaleciendo estos elementos y añadiendo otros, en nuestro caso como se aborda el resultado final, es decir se implementa esta propuesta en aquellos jóvenes que a nivel de competencias en el oficio son funcionales, pero no tienen fortalecidas las habilidades sociales, en consecuencia la integración puede presentar debilidades, precisamente para que esta situación disminuya y por el contrario se susciten situaciones exitosas.

De acuerdo a este planteamiento es importante involucrar a los docentes que están vinculados directamente con la integración socio-laboral para que ellos a través de un trabajo en equipo logren consolidar los aspectos que son realmente necesarios para un proceso de integración. Esta propuesta trabajo con contenidos que son conocidos en la educación especial, ha sido planificada con detenimiento y con metas realistas que apunten a una formación para la vida y para el trabajo de nuestros jóvenes.

Acciones dirigidas a los docentes

Propósito 1: Diagnosticar situaciones específicas de los participantes con perfil de proyección a la integración laboral para la determinación de los aspectos a mejorar

Cuadro 2. Sesión 1 Plan de Acción

Estrategias	Entrevista
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> -Realización de entrevistas no estructuradas a los participantes -Registrar situaciones cotidianas y anecdóticas durante practicas de la jornada de trabajo en la institución -Realización de entrevistas con representantes para detectar aspectos a mejorar de los participantes
Bloque de contenidos	<ul style="list-style-type: none"> -Debilidades -Fortalezas -Amenazas -Oportunidades
Recursos	Hojas de registro de entrevistas, Matriz FODA
Competencias	Manejo real del perfil de los jóvenes que serán integrados laboralmente
Tiempo	Marzo-Abril 2012

.Fuente: Rodríguez (2013)

Propósito: Facilitar información a los docentes sobre el plan de acción a ejecutarse en función de las necesidades de los participantes aspirantes a la integración socio-laboral.

Cuadro 3. Sesión 2 Plan de Acción

Estrategias	Taller
Acciones	-Planificar y dictar el taller sobre habilidades sociales y estrategias metodológicas, así como también métodos y estrategias para lograr autonomía e independencia, además de seguridad en si mismos, autoconocimiento, autoestima, autoconcepto, autodesarrollo.
Bloque de contenidos	-Propósitos, estrategias, acciones, métodos, técnicas, competencias -Dimensiones en la formación de los participantes
Recursos	Video Beam, computador, material bibliográfico
Competencias	Manejo de real del perfil de los jóvenes que serán integrados laboralmente
Tiempo	Mayo 2012

Fuente: Rodríguez (2013)

Acciones Dirigida a los participantes

Propósito 3: Facilitar el autoconocimiento en los participantes aspirantes a la integración socio-laboral para que reconozcan sus particularidades como individuos y consoliden su autoestima y autoconcepto.

Cuadro 4. Sesión 3 Plan de Acción

Estrategias	Dramatización
Acciones	-Usar el teatro como medio para conocerse a si mismos -permitirle a los jóvenes expresar sus fortalezas y aspectos a mejorar
Bloque de contenidos	-Autoconocimiento -Autoestima -Autoconcepto -Autoeficacia -Identificación de emociones
Recursos	Cámara Filmadora, sillas, mesas
Competencias	Conocimiento de si mismos, seguridad y autoconfianza
Tiempo	Junio, julio 2012

Fuente: Rodríguez (2013)

Propósito 4: fortalecer la autonomía personal de los jóvenes aspirantes a la integración sociolaboral para que puedan desenvolverse como seres independientes dentro del ambiente que los rodea.

Cuadro 5. Sesión 4 Plan de Acción

Estrategias	Sociodrama
	-Realización de actividades practicas que conduzcan a el logro de la autonomía personal, como trasladarse solo,

Acciones	<p>tomar decisiones, tomar el desayuno y almuerzo sin ayuda del docente</p> <p>-Asignación de tareas practicas que incluyan acciones independientes.</p> <p>-Practicas laborales</p>
Bloque de contenidos	<p>-Autonomía</p> <p>-Interdependencia personal</p>
Recursos	Hojas de registro, herramientas de trabajo de Siembra y cultivo
Competencias	Desempeño autónomo e interdependiente en las actividades asignadas
Tiempo	Junio-Julio 2012

Fuente: Rodríguez (2013)

Propósito 5: Desarrollar habilidades sociales específicas en los jóvenes aspirantes a la integración sociolaboral para que logren desenvolverse como seres sociales dentro y fuera de un entorno laboral.

Cuadro 6. Sesión 5 Plan de Acción

Estrategias	Dramatizaciones/ presentaciones orales
Acciones	<p>- Ejercitación de la expresión de opiniones (comunicación e interacción)</p> <p>- Practicas de dialogo informal y formal</p>

	- Solución de conflictos de la vida cotidiana.
Bloque de contenidos	-Diálogo -Solución de Conflictos -Comunicación -Interacción
Recursos	Dibujos, Videos, Video Beam, revistas, periódicos, marcadores, lápices
Competencias	Resolver problemas sencillos y cotidianos a través del dialogo Comunicarse eficazmente con los demás Establecer relaciones interpersonales asertivas Interactuar con compañeros de estudio, docentes, compañeros de trabajo.
Tiempo	Julio 2012

Fuente: Rodríguez (2013)

Propósito 6: Facilitar estrategias que consoliden competencias laborales en los jóvenes aspirantes a la integración laboral con Diversidad Funcional para el logro de un desempeño laboral exitoso.

Cuadro 7. Sesión 6 Plan de Acción

Estrategias	Prácticas laborales
	-Se facilitará a el participante la oportunidad de hacer practicas laborales o pasantias para transferir las

Acciones	competencias adquiridas durante la formación, brindándole la posibilidad de experimentar situaciones positivas en el área laboral
Bloque de contenidos	-Asesoría -Proceso de Pasantías -El valor del Trabajo
Recursos	-Hojas de entrevista -Herramientas para el oficio
Competencias	Desempeño eficientes en las tareas asignadas como trabajador
Tiempo	Noviembre 2012

Fuente: Rodríguez (2013)

Ejecución y Evaluación

Después de haber diagnosticado la situación es decir, una vez establecidas las características que identifican fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades a las cuales se somete la institución se logra clarificar o evidenciar las necesidades de las cuales se genera el plan de acción cuyo diseño esta dirigido a crear espacios educativos que generen condiciones favorables a nivel personal, social y laboral de los jóvenes y adultos con diversidad funcional intelectual que han sido etiquetados y limitados por sus miedos, y la experiencia nos dice que son producto de la falta de seguridad en si mismos, pero no solo de eso, sino también de esa falta de compromiso y actitud de los docentes hacia la integración socio-laboral de los participantes.

Cuadro 8. Ejecución y Evaluación

Propósito	Ejecución y Evaluación
<p>Propósito 1: Diagnosticar situaciones específicas de los participantes con perfil de proyección a la integración laboral para la determinación de los aspectos a mejorar</p>	<p>Los docentes se involucran en el diagnóstico, que representa el primer propósito del plan de acción, es evidente que conocen la realidad, reconociendo debilidades en los participantes, a la vez reconocen que existen elementos que no se han abordado en la formación de los jóvenes, sin embargo consideran que pueden ser integrados, en este planteamiento se hace evidente que a algunos docentes le preocupan la cantidad de egresados y no la calidad, pero la experiencia dice que es importante fortalecer e instaurar habilidades para que la integración sea exitosa, de lo contrario y desde mi perspectiva como personal técnico, expongo que cuando se integra a un joven que no reúne completamente el perfil, los resultados no son satisfactorios para la institución ni para la empresa y mucho menos para los participantes. Por otro lado a pesar de la actitud de los docentes, aquellos que están involucrados directamente con las pasantías y la integración socio-laboral de los participantes con diversidad funcional intelectual lograron determinar las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades que tiene la institución y por consiguiente la realidad que afronta la integración socio-laboral, asimismo contribuyeron a la gerarquización de las necesidades para lograr abordarlas y de esta manera consolidar esas competencias indispensables para la integración.</p>

Fuente: Rodríguez (2013)

Cuadro 9. Ejecución y Evaluación

Propósito	Ejecución y Evaluación
<p>Propósito 2: Facilitar información a los docentes sobre el plan de acción a</p>	<p>Se logró facilitar el taller a los docentes para que conocieran el propósito del plan de acción que fue aplicado a los participantes aspirantes a la integración socio-laboral. Durante la ejecución de esta acción se logró observar apatía de algunos docentes hacia la integración, otros si</p>

ejecutarse en función de las necesidades de los participantes aspirantes a la integración socio-laboral	mostraron interés y fueron receptivos y dispuestos a colaborar en las acciones siguientes, reforzando las habilidades en los participantes que fueron seleccionados para aplicar el plan de acción, la docente de integración laboral y la psicólogo quien estuvo presente aportaron ideas para mejorar la planificación, en observaciones posteriores se logra ver que los docentes no cambian la forma de enseñar mecanicista. Cabe señalar además que estas acciones sirven de iniciativa y motivación para que los docentes se apoderen de la creatividad y generen nuevas ideas.
---	---

Fuente: Rodríguez (2013)

Los Participantes

En relación a las acciones dirigidas a los participantes se logró observar que es un trabajo complejo abordar la integración por su condición y por los hábitos que han adquirido de su misma formación en el hogar y en la escuela, y que de alguna manera los docentes han incurrido en estas conductas de apego, pero lo mas significativo fue saber que a pesar de todo esto es necesario añadir confianza y optimismo sin poner barreras en su aprendizaje, durante las actividades demostraron ser seres emprendedores con ganas de aprender, nobles y humildes, capaces de valorar el trabajo de sus docentes.

Cuadro 10. Ejecución y Evaluación

Propósito	Ejecución y Evaluación
<i>Propósito 3:</i> Facilitar el autoconocimiento en los participantes aspirantes a la integración socio-laboral para que reconozcan sus particularidades como individuos y consoliden su autoestima y autoconcepto	Se inician las acciones con los participantes con muchas expectativas de experimentar situaciones de aprendizaje y crecimiento personal y profesional, siempre con la mejor disposición de trabajo. Se abre un espacio físico en el salón de reuniones del taller laboral con los participantes, se les informa que ellos reúnen ciertas competencias para ser entrenados y se inicia hablando de la autoestima e indagando sobre sus fortalezas y debilidades, el participante I tiene mejor nivel de interacción que el participante II, Por ello se hace necesario trabajar de manera individual con el participante II para obtener mejores resultados,

progresivamente se realizaron otras actividades utilizando el teatro para que conocieran sus características y cualidades. Estas actividades se extendieron por dos meses debido a que los participantes presentan deficiencias en la atención. También es evidente que si existen aspectos a mejorar que están vinculados con el autoconcepto que se han formado y lo sobresaliente de estos aspectos ha sido el miedo, la timidez, la falta de autonomía, pero que con las actividades siendo realista no se lograron eliminar pues se mitigaron y redujeron, sin embargo sabemos que este es un trabajo de años, no se logran alcanzar todos los objetivos pero se inicia en la transformación de esa realidad. Las actividades para lograr el primer propósito, el cual consistió en fortalecerlos como personas y que se reconozcan como tal, los dos participantes evidenciaron tener conciencia de sus habilidades, fortalezas y también de lo que deben mejorar, conocieron la importancia de valorarse y estimarse a si mismos y es revelante observar que confían en sus docentes y que la actitud puede cambiar a pesar de los mensajes de critica de menosprecio que reciben del mundo que los rodea, esto es una realidad que solo cambiará cuando cada individuo asuma que somos iguales con personalidades diferentes y que se debe valorar al otro sin importar sus condición. En relación a esto no resultó fácil hacer que cambien su autoconcepto, sin embargo es una meta primordial en su formación y se solicita la ayuda de los docentes para que dentro de la rutina diaria generen herramientas que permitan fortalecer el autoestima de estos jóvenes. El teatro fue una de las estrategias mas significativas en la realización del plan de acción, les permitió desinhibirse a los participantes y crear un clima de confianza para generar nuevas destrezas, los participantes lograron identificar emociones y sentimientos en otras personas pero se les dificultó reconocer sus propias emociones, gracias a la programación neurolinguistica pudieron conocer e identificar las emociones básicas y las respuestas biológicas que generan, por su parte las emociones complejas aun están en proceso para identificarlas. Los participantes manifiestan saber cuando están molestos, tristes, nerviosos, alegres, entre otras emociones. Asimismo se brindaron herramientas para que logren manejar aquellas emociones que pueden generar reacciones poco asertivas como la ira y el miedo.

Cuadro 11. Ejecución y Evaluación

Propósito	Ejecución y Evaluación
<p>Propósito 4: fortalecer la autonomía personal de los jóvenes aspirantes a la integración sociolaboral para que puedan desenvolverse como seres independientes dentro del ambiente que los rodea</p>	<p>Durante las acciones para abordar la autonomía, mientras los participantes asistían sin compañía a la formación, al comedor y en la practica de las actividades diarias se logró observar que en uno de ellos es autónomo en todo lo que realiza dentro de la institución, incluso es independiente, por otro lado el Participante II es independiente en su traslado, y en las actividades que realiza, pero sus decisiones y algunas actitudes están ligadas a su apego a las docentes y a su familia, es evidente la sobreprotección de su representante. En el desarrollo del plan se presentaban a los participantes situaciones en las cuales debían tomar desiciones, elegir opciones, el participante I logró hacerlo con facilidad, el participante II se le dificulta decidir y prefiere no hacerlo, muestra inseguridad y se niega a aceptar un rol laboral manifestando problemas de salud, como por ejemplo ser alérgico para no asumir ciertas funciones. Esta competencia sobre autonomía se hizo fácil de consolidar en uno de los participantes, en el participante II se obtuvo avances sin embargo se sigue fortaleciendo.</p>

Fuente: Rodríguez (2013)

Cuadro 12. Ejecución y Evaluación

Propósito	Ejecución y Evaluación
<p>Propósito 5: Desarrollar habilidades sociales específicas en los jóvenes aspirantes a la integración sociolaboral para que logren desenvolverse como seres sociales dentro y fuera de un entorno laboral.</p>	<p>Una vez alcanzado las competencias sobre el autoconocimiento se procede a desarrollar habilidades sociales, algunas ya se habían instaurado en los participantes y otras se lograron desarrollar. El dialogo y la interacción fue pieza clave en estas acciones, en todo momento se utilizo el dialogo durante el plan de acción para ejecutar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Se hicieron conversatorios donde se les permitió hablar sobre lo que pensaban a cerca de la integración sociolaboral, se hacían observaciones durante los recesos, los espacios abiertos y otras actividades para conocer como interactuaban con los demás y presentar esas situaciones en los espacios de formación.</p>

Posteriormente los participantes hicieron dramatizaciones de diálogos formales, es decir, conversaciones con un compañero en el receso, y evaluar las debilidades y fortalezas, la coherencia el lenguaje expresivo, los gestos. Asimismo se elaboraron libretos de diálogos formales y se simuló ambiente de una empresa y la facilitadora los entrevistó, allí se pudo ejercitar la memoria, al recordar el libreto y las instrucciones y la atención en la entrevista. Se evidenció timidez y poca fluidez en uno de los participantes, el participante II logra interactuar y expresarse con mayor fluidez. Luego de hacer repeticiones durante tres semanas en el último ensayo se logró el propósito con algunos aspectos a mejorar. Para la resolución de conflictos se hicieron conversatorios para presentar diferentes tipos de conflictos y como solucionarlos desde la perspectiva de cada participante, se observó que son jóvenes que tienen tolerancia, no muestran agresividad y tienen habilidades para enfrentar los conflictos.

Fuente: Rodríguez (2013)

Cuadro 13. Ejecución y Evaluación

Propósito	Ejecución y Evaluación
<p><i>Propósito 5:</i> Facilitar estrategias consoliden competencias laborales en los jóvenes aspirantes a la integración laboral con Diversidad Funcional Intelectual para el logro de una practica laboral exitosa</p>	<p>La docente que coordina el Programa de Practicas Laborales había realizado gestiones para contactar a los empresarios y ofrecer pasantes a nivel laboral, existiendo la posibilidad de integrar a uno de los jóvenes que estuviera preparado, en efecto esta meta se logró, la empresa Jet-Filter ubicada en la localidad hizo la apertura a un proceso de practicas laborales con el participante I, la docente por coordinar el programa es responsable de hacer el seguimiento y genera espacios para la practica de el rol laboral que cumplirá el joven, es decir, entrena al joven para seriar, y organizar los productos de la empresa, con el fin de ensayar las tareas que cumpliría el joven, además recibe apoyo de la investigadora quien orienta en el valor al trabajo y asesora haciendo una inducción al rol del trabajador que ejercerá el joven de ahora en adelante, hace refuerzo positivo y se logra motivar al joven para integrarse al mundo socio-laboral.</p>

Hemos visto por medio de una serie de acciones ejecutadas en función de la condición y de las necesidades de los estudiantes, se logra fortalecer y crear nuevas conductas y comportamientos a través del desarrollo de habilidades y competencias en los jóvenes y adultos con diversidad funcional intelectual, respetando sus intereses su nivel y ritmo de aprendizaje, sabiendo que es un trabajo arduo que requiere de dedicación y constancia pero que si se sistematiza y se hacen las adaptaciones correspondientes, utilizando como punto de partida la planificación flexible y poniendo en práctica las estrategias diseñadas se obtendrán resultados satisfactorios para los involucrados.

QUINTO MOMENTO

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

Para presentar el análisis de los resultados se utiliza la categorización que según Martínez (2009), significa “clasificar o conceptualizar mediante un termino o expresión breve que sean claros e inequívocos (categoría descriptiva), el contenido o idea central de cada unidad temática. De acuerdo con este planteamiento, la investigación se apoya en una entrevista a profundidad para recolectar la información, la misma fue sometida a un proceso de categorización para clasificar las partes e ir construyendo un todo que generó una matriz de conocimiento dándole significado a los hechos presentados.

Proceso de Categorización

Cuadro 14. Entrevista con Docente Especialista

Categorías	Códigos	Nº	Descripción
Receptividad de las empresas	RE	1	E. ¿Como concibe usted la integración socio-laboral de jóvenes y adultos
		2	con diversidad funcional intelectual
		3	Desde lo que se ha hecho en la institución esa articulación que se
		4	dado con las empresas, creo que es bien porque se ha dado a través de
		5	la... como se dice? De esa articulación con las empresas. Donde ellas han
		6	Estado siempre prestas a darnos el apoyo en cuanto al ofrecimiento de
		7	Cargos y han estado también muy receptivos en cuanto a la
		8	Sensibilización. Es muy importante para ese proceso de integración
		9	donde la empresa y todo el personal que allí labora debe estar al tanto
		10	de lo que se refiere a la Diversidad funcional a esas personas y el trato
		11	que se le debe dar, bueno me parece que todo se ha dado de manera
		12	muy... positiva. En este año, en este año escolar en el que estamos mas

		13	todavía, lo veo muy fructífero hemos tenido mucha suerte, donde las
		14	empresas y que además hemos tenido también la población capacitada
		15	y que ha tenido ese perfil pues para poder laborar.
Personal técnico y especialista	PT	16	E. Que opina usted sobre la formación que reciben los estudiantes en el
		17	telb o E.T.R.Z para ser integrados socio-laboralmente?
		18	Bueno... se ha tratado por todos los medios de darle la mayor
		19	capacitación posible, aun cuando todavía existen debilidades, pero
		20	deben de... pero que están siendo subsanadas...
		21	Algunos docentes si, si aplican un plan de atención tanto de
		22	modificación de conducta como de alguna eventualidad o alguna
		23	debilidad que tengan allí, en cuanto a hábitos de trabajo a hábitos de
		24	higiene, a las relaciones interpersonales, algunos docentes son modelos
		25	para nuestros jóvenes con diversidad funcional.
Formación Laboral	FL	26	¿Debilidades como cuales?
		27	Bueno quizás a la forma de preparación de los muchachos de cómo ellos
		28	Deben recibir ese entrenamiento.
		29	¿Eso con respecto al área académica o laboral o al área personal-social?
Formación Académica	FA	30	Bueno yo creo que hay debilidades de un poquito de cada una de ellas...
		31	si porque... hemos tenido debilidades en cuanto al área laboral en si
		32	porque no existían las especialidades en función de las necesidades de
		33	la comunidad, sino unas especialidades en general, que no es que no
		34	son funcionables pero no es lo que en realidad... el campo laboral del
		35	municipio requiere,
		36	y en cuanto al área académica, bueno de igual manera creo... considero
		37	que se le debe dar un poquito mas de esfuerzo de exigencia a ellos,
		38	Cuando se esta trabajando la parte académica.
		39	La parte socio-familiar o personal de ellos, bueno también, debemos de

		40	exigirles mas, exigirles y darles mas para que ellos puedan demostrar
		41	que si lo pueden hacer, de hecho bueno, hemos tenido grupos
		42	pequeños pero si lo han logrado
Formación personal-social	FP	43	Con respecto a la autoconfianza que considera usted, ¿existen
		44	debilidades o tienen esa área bien fortalecida?
		45	No. Si existen debilidades,
		46	pero también ahorita existe un personal que esta trabajando en función
		47	de esas debilidades,
		51	Porque existe esa baja autoestima muchas veces por el factor familiar
		52	Porque hay mucha sobreprotección, donde no se les da el puesto que
		53	ellos se merecen y la desconfianza que ellos mismos le transmiten a sus
		54	hijos, porque ellos si lo pueden hacer pero ellos a través de esa
		55	desconfianza no dejan que salgan adelante.
Planificación del docente	PD	56	E. Describa como es la labor de los docentes con respecto a la formación
		57	para la vida y el trabajo que deben brindar a los estudiantes
		58	La labor de planificador que tiene el docente si nos vamos en general es
		59	Llevada, pero como todo siempre existen debilidades.
		60	¿Las puede mencionar?
		61	De parte de algunos docentes no hay planificación... este... no hacen un
		62	diagnostico, donde... de donde se desprenda luego esa planificación de
		63	acuerdo a las debilidades o a las fortalezas de los estudiantes, sino que
		64	simplemente generalizan una planificación allí y se van mas hacia la
		65	parte de cubrir las necesidades o las exigencias que nos da el ministerio
		66	de educación en vez de hacerla en función de las necesidades propias de
		67	cada estudiante
Proceso de transformación	PT	68	Cabe mencionar que estamos en proceso de transformación y que eso
		69	trae aun más debilidades porque no existen líneas de trabajo específicas

Fuente: Rodríguez (2013)

Cuadro 15. Categorización Entrevista con participante I

Categorías	Códigos	Nº	Descripción
Interacción	I1	1	Hola!
		2	¿Cómo estás? Cuéntame ¿qué vas a hacer de ahora en adelante,
		3	que va a pasar contigo?
		4	P.I: Me siento orgulloso, contento, La emoción, no se... me sorprende, me
		5	contenta tanto
		6	¿Cómo crees que te va a ir?
		7	yo creo que me va a ir bien, a mí me contenta... como le digo... me contenta
		8	La información que me dieron
		9	¿Vas a tener un trabajo?
		10	P: si, pero antes de todo Dios... primero dios que me ayuda a que salga
		11	Adelante
Autoestima	A1	12	¿Tú crees que puedes hacerlo?
		13	P: yo creo que si, todo... este... con esfuerzo todo se puede
Autoconcepto	A2	14	¿Tu estas preparado para trabajar?
		15	P: Yo me siento... como te digo... no tan preparado, pero ahí más o menos
		16	¿Por qué dices que no tan preparado?
		17	P: No, si me siento preparado, pero como le digo... cuando uno entra a una
		18	parte a trabajar, a una empresa uno tiene que... uno no sabe algunas cosas,
		19	pero hay otras que si... entonces uno tiene que prestar atención, poner
		20	cuidado para aprender las cosas que uno no sabe
		21	Esas cosas las vas a prender, pero ¿Cómo? Ante todo debes tener seguridad
		22	P: bueno, poniendo atención y cuidado
		23	Además teniendo seguridad en las habilidades que tienes que son muchas y
		24	vas acrecer como trabajador y como persona
25	P: concentrarse, concentrarse en lo que uno esta haciendo, porque sino,		
26	este... todo sale mal		
27	¿Debes confiar en ti mismo, si o no?		
28	P: yo se... yo se eso... como le digo... uno pa, pa poder salir adelante tiene		
29	que poder dar, porque sino da, no sale delante		
Autodesarrollo	A3	30	¿Cómo crees que te pueden ayudar esos ingresos que vas a recibir por tu
		31	Trabajo?
		32	P: me va a ayudar para mi beneficio, para mis útiles personales
		33	¿Para ti nada más?
34	No, no... me va ayudar para ayudar a mi mamá, para ayudar a todos pues		
Familia	F1	35	Es decir que con eso puedes retribuirle un poco de ese apoyo que te ha dado
		36	tu mamá.
		37	P: de eso no tengo que hablar porque ella me ha ayudado mucho, porque yo
		38	no puedo decir nada pues, porque yo también la he ayudado antes, pero como

		39	ella me sigue ayudando, me ha brindado ese apoyo, entonces me toca seguir
		40	ayudándola y sale de mi corazón.
		41	Muy hermoso lo que dices, todo lo que se hace tiene que ser de corazón
		42	P: por mi propia cuenta y voluntad.
Autoeficacia	A4	43	El contrato que te firmaron, ¿sabes que dice, que te ofrece la empresa? ¿Me
		44	Puedes mencionar que te dijeron?
		45	P: este... los jefes no han hablado conmigo, porque todavía no se... creo que
		46	Vienen mañana porque ellos fueron al salón pero no hablamos de ese tema, fue
		47	un pedacito...
		48	¿Qué pedacito?
		49	No, ellos me dijeron... este... cuando me vieron dijeron... el puede ser, el
		50	Tiene... para un área laboral de trabajo... con el potencial que tiene
		51	¿Por qué crees que te eligieron a ti y no a otro de tus compañeros?
		52	P: yo creo que me escogieron a mi porque... como le digo... porque yo... por
		53	La... porque tengo mas potencia... pero... si tengo algo así...
		54	¿Tienes potencial?
		55	P: y tengo que relajarme, tengo potencial pero muy poca
		56	No, tienes mucho potencial
		57	P: si, pero todavía me falta... todavía para tener mas conocimiento todavía...
		58	poco a poco... se va desarrollando
		59	La misma empresa y tu misma responsabilidad y compromiso te van a ayudar
		60	para que desarrolles todo eso y no vamos a tener que perseguirte para que
		61	Hagas el trabajo
		62	P: yo se eso... porque... como le digo... si uno va a estar ahí, tiene que ser
		63	responsable y todo el tiempo he sido responsable, hasta los momentos.
		64	Eso lo hemos evidenciado, nosotros, es decir que tú tienes el perfil laboral, ya
		65	eres un hombre
		66	P: si, yo se, entonces tengo que quemar etapas
		67	Es decir, que la etapa de la adolescencia y del juego ya pasó, de ahora en
		68	adelante tu vida va a cambiar.
		69	P: si, va a ser otro... como le digo... va a ser otra forma, no va a ser la misma
		70	forma de antes, va hacer otro perfil
		71	Será otro rol que vas a cumplir
		72	P: si, va a ser otra meta que uno va a cumplir
Autodesarrollo	A5	73	¿Qué metas tienes tú para mas adelante, que piensas hacer cuando empieces a
		74	trabajar?
		75	P: estudiar, seguir estudiando, para todo hay tiempo, pa trabajar, pa estudiar
		76	¿Qué te han dicho con respecto a eso?
		77	P: bueno me dijeron que podía continuar, depende del tiempo que tenga en la
		78	Mañana o en la tarde, creo que me de chance de todo
		79	Te felicito
		80	P: me dijeron que iban a tocar un tema... me dijeron que voy pa allá pa la

		81	empresa pero nosotros quedamos en avisarte, entonces ellos tocaron un tema
		82	ahí... que ¿Qué hacia yo antes?
Autodesarrollo	A6	83	¿Qué respondiste?
		84	P: que yo, pues, he quemao etapas... yo les explique todo
		85	Así tiene que ser
		86	P: me preguntaron si yo ayudo en la casa, le dije que claro, primero es la casa y
		87	lo demás es después lo demás... primero y principal hay que hacer los oficios
		88	en la casa para salir pa la calle
		89	Ahora primero es tu trabajo y después lo demás, no con eso quiero decir que
		90	abandonaras tu responsabilidad en casa
		91	P: no.
		92	Sino que vas a tener otra responsabilidad que se suma a la que ya tenias
		93	P: a las que tenía no, a las que tengo, Porque todavía tengo responsabilidad en
		94	mi casa tanto como en la casa mía como en la de mi mama
		95	Hasta que decidas formar tu hogar
Emociones	E1	96	Cuando supiste que ibas a trabajar ¿Qué sentiste?
		97	P: Sentí una emoción, pero a la vez sentí un... bueno me sentí así pues... me
		98	sentí... como te digo, sentí tristeza
Percepción sobre docentes	P1	99	¿Por qué?
		100	P: Por que ya... uno después que se acostumbra ya uno no...ya uno no
		101	Puede... como te digo, cuando uno se acostumbra con las personas y cuando
		102	uno se va... ya uno se...
		103	¿Es difícil de separarse?
		104	P: Si es muy difícil
		105	Tienes que verlo como que es un logro y esas personas (interrumpe)
		106	P: me brindaron apoyo
		107	Y todavía te van a seguir apoyando y que son parte fundamental de tu vida y
		108	siempre va a existir ese vínculo
		109	P: Si siempre va a estar... esa... como te digo... esa amistad, porque la amistad
		110	siempre se queda.
Emociones	E2	111	¿Cuando muestras esa expresión en tu cara fue por que sentiste susto o miedo
		112	Cuando te dijeron que ibas a trabajar?
		113	P: no, no sentí miedo, bueno al momento si, pero después se me paso (risas) y
		114	se me va a ir pasando
		115	No te preocupes es algo común que sentimos todas las personas cuando
		116	sabemos que vamos a asumir una nueva responsabilidad
		117	P: Si, uno cuando ya se va a ir... uno...se siente triste, se le... la tristeza
		118	pues...no se va a sentir igual que antes
Autodesarrollo	A7	119	Pero aprovecha este tiempo que tienes para integrarte porque va a ser en esta
		120	Semana para superar todo eso.
		121	P: Si, debo canalizar todo esto, cuando uno sale, tiene que... irse adaptando

		122	en otra parte, porque sino, este... si uno no se adapta, uno no, nunca va a
		123	hacer nada, nunca va a progresar, le pido a dios que me de fuerza, potencia
		124	para poder hacer las bromas.
Autodesarrollo	A8	125	En esa formación que recibiste en la escuela crees que tus docentes te
		126	aportaron algo, o ¿crees que te falta todavía?
		127	P: a mi me falta todavía este... todavía... desarrollar otras cosas...
		128	A nivel personal porque a nivel laboral tu tienes el perfil para trabajar
		129	P: Si, yo digo que... esa... esa... como dice uno pues... esa potencia uno la
		130	desarrolla, quema la etapa cuando uno va a trabajar, que el área de trabajo,
		131	como le digo... ambiente laboral
		132	Existe un perfil, en lo personal y lo laboral y este ya tú lo tienes, sin embargo
		133	hay otras cosas que debes mejorar, esa incertidumbre, ese miedo, ese apego
		134	hacia la escuela, eso poco a poco lo vas a ir mejorando.
Percepción sobre Docentes	P2	135	P: Es que para despegarse es muy difícil, por todo ese apoyo, ese cariño, el
		136	amor...
		137	Pero eso no se pierde y queda guardado ¿donde?
		138	P: Aquí en el corazón. En la responsabilidad que uno va a tene... que uno va a
		139	Adquiri, ahí es donde uno va quemando las etapas, va cambiando de rostro,
		140	Porque ahí es donde viene... como te digo... la figura nueva
Resolución de conflictos	R1	141	¿Sabes cómo se llama eso? Tener personalidad
		142	P: Si, como también hay mucha gente así, como le digo... gente así pues... que
		143	tiene mas experiencia que nosotros, entonces ellos lo que quieren es hacer que
		144	los demás queden mal
		145	Tú no lo puedes permitir, tampoco confrontarlos, evitar todo tipo de conflictos
		146	P: no yo soy así, yo cuando... cuando tengo así conflictos, yo no... no se...no
		147	me gusta estar peleando, yo rechazo la persona y le digo, vamos a dejar eso así
		148	De existir algún problema que te pueda afectar a nivel laboral lo ¿qué es lo que
		149	debes hacer?
		150	P: comunicarme con el ingeniero
		151	O con tu jefe inmediato.
		152	P: Si, las personas cuando son así es mejor dejarlas tranquilas porque si uno
		153	no evita lo que hace es crear más problemas.
Percepción del Trabajo	P3	154	¿Tú crees que todos tus compañeros deben darte órdenes?
		155	P: No, tienen que ser los jefes, el ingeniero o el que tiene mas tiempo, el que
		156	Explica, un supervisor, operador
		157	También a aquellos que tienen experiencia
		158	P: si, para aprender lo que uno no sabe hacer
		159	Recuerda que en un mes ellos van a ver como te desenvuelves tu y después de
		160	eso finalmente te dicen que has tenido un buen desempeño y te dejan como
		161	parte formal de la empresa, porque ya aprendiste lo que necesitas en ese
		162	Tiempo

		163	P: si ese tiempo tengo que aprovecharlo, como le digo... si... si uno se va a las
		164	primeras, uno puede quedar mal a la empresa y queda mal la institución
		165	Y cuando necesitas ayuda debes solicitarla
		166	P: Si, hay que pedir una ayuda para saber que es lo que uno tiene que cumplir
		167	Así como cuando tú llegas sin experiencia y luego la adquieres y llega otra
		168	persona a quien tú puedas ayudar también puedes brindarle apoyo.
		169	P: Si, así como ellos me brindaron el apoyo a mi, yo también se los brindo a
		170	Ellos
Interacción	I2	171	Así es, de verdad te felicito, te deseo lo mejor, tienes a tu familia, tienes a la
		172	Escuela, a tus compañeros, que estaremos siempre para apoyarte y nos
		173	sentimos orgullosos de ti
		174	P: Siempre yo voy a estar pendiente, siempre voy a estar viniendo, porque aquí
		175	fue... como le digo... donde me dieron esa fuerza y me siento orgulloso de ese
		176	Apoyo
		177	Y nosotros nos sentimos orgullosos de que tú nos representes, de que tengas
		178	las puertas abiertas, es nuestra meta formarlos a ustedes para que un futuro
		179	tenga un trabajo estable, no solo para ganar dinero sino para crecer como
		180	Persona
		181	P: Y para adquirir mas habilidades y responsabilidades y voy quemando etapas
		182	Y después vendrá una etapa donde tengas esposa, hijos
		183	P: Si, todo tiene su tiempo, uno no se puede ir a las primeras
		184	Ya sabes que debes alejarte de todo aquello que te puede hacer daño
		185	-Si yo se, porque me pueden despedir
		186	Nos despedimos, espero te vaya muy bien

Fuente: Rodríguez (2013)

Cuadro 16. Categorización Entrevista Participante II

Categorías	Código	N^a	Descripción
Interacción	I 3	1	¿Cómo estas?
		2	¿Tú recuerdas cuando se te presentó la oportunidad de trabajar?
		3	P: si
Autoconocimiento	A9	4	¿Dijiste que no? ¿Por qué dijiste que no en ese momento?
		5	P: yo quería trabajar en una pollera, pero dije que no puedo, porque soy
		6	alérgico a los pollos, a las plumas
Emociones	E2	7	En ese momento dijiste que tenías miedo
		8	P: aja, si porque me da miedo
		9	¿Por qué te da miedo?
		10	P. porque me da miedo trabajar

		11	Pero dime ¿por qué? ¿A que llamas tu miedo? ¿Qué sientes?
		12	P: (pausa larga) horita no siento nada
		13	¿Por qué crees tu que sientes ese miedo de ir a trabajar
		14	P: porque me pongo nervioso
Autoestima	A10	15	¿Qué sucede cuando te pones nervioso?
		16	P: no quiero trabajar
		17	¿Esa es una decisión tuya o tiene que ver con tu familia?
		18	P: no, es una decisión mía y digo que no quiero
		19	Sabes que te estamos formando para que en algún momento salgas a
		20	Trabajar
		21	P: no quiero trabajar
Destrezas en el oficio	D1	22	Bueno recuerda que ahora estarás seis años aquí, en tu especialidad
		23	¿Cuál es tu especialidad?
		24	P: cocina
		25	¿Qué va a pasar en seis años? Vas a recibir una formación. ¿Qué te
		26	enseñan las maestras aquí?
		27	P: las maestras dicen que vamos a aprender a hacer comidas y dulces
		28	Es decir, estarás en la preparación de alimentos. ¿Quieres aprender a
		29	cocinar?
		30	P: claro
		31	¿Para que quieres aprender a cocinar?
		32	P: pa... pa... ayu... ayudar a mi tía a hacer pan de jamón, hallacas, el
		33	Guiso
		34	Entonces tu dices que todo lo que aprendes aquí es para ayudar en la
		35	casa, no para trabajar
		36	P: no... no
Autoconocimiento	A11	37	Y si en algún momento se presenta la oportunidad de que tu trabajes,
		38	para que sepas desenvolverte y te ganes tu dinero, porque tu eres un
		39	muchacho que tiene autonomía, o a ti te traen y te vienen a buscar?
		40	P: yo voy vengo solo...
Destrezas en el oficio	D2	41	Quiere decir entonces que tu tienes muchas habilidades para que en
		42	algún momento te integres al campo laboral, verdad, pero a lo mejor te
		43	hace falta esa seguridad de que lo puedes hacer bien, de que tienes
		44	muchas habilidades y muchas competencias que te identifican, estarías
		45	perfecto para ir a trabajar, pero con la condición de que desarrolles
		46	Habilidades sociales, significa que debes tener mayor seguridad y un
		47	autoconcepto que incluya esas habilidades, valores, competencias que
		48	puedes seguir desarrollando, así que no te niegues la oportunidad de
		49	saber que en algún momento puedes ser integrado laboralmente y
		50	pierdas el miedo y digas; “yo voy a trabajar” y no te pongas nervioso,
		51	cuando eso sucede es porque hay miedos y dudas, pero debes estar
		52	seguro de que todo va a salir bien, van a ir por buen camino y aparta ese

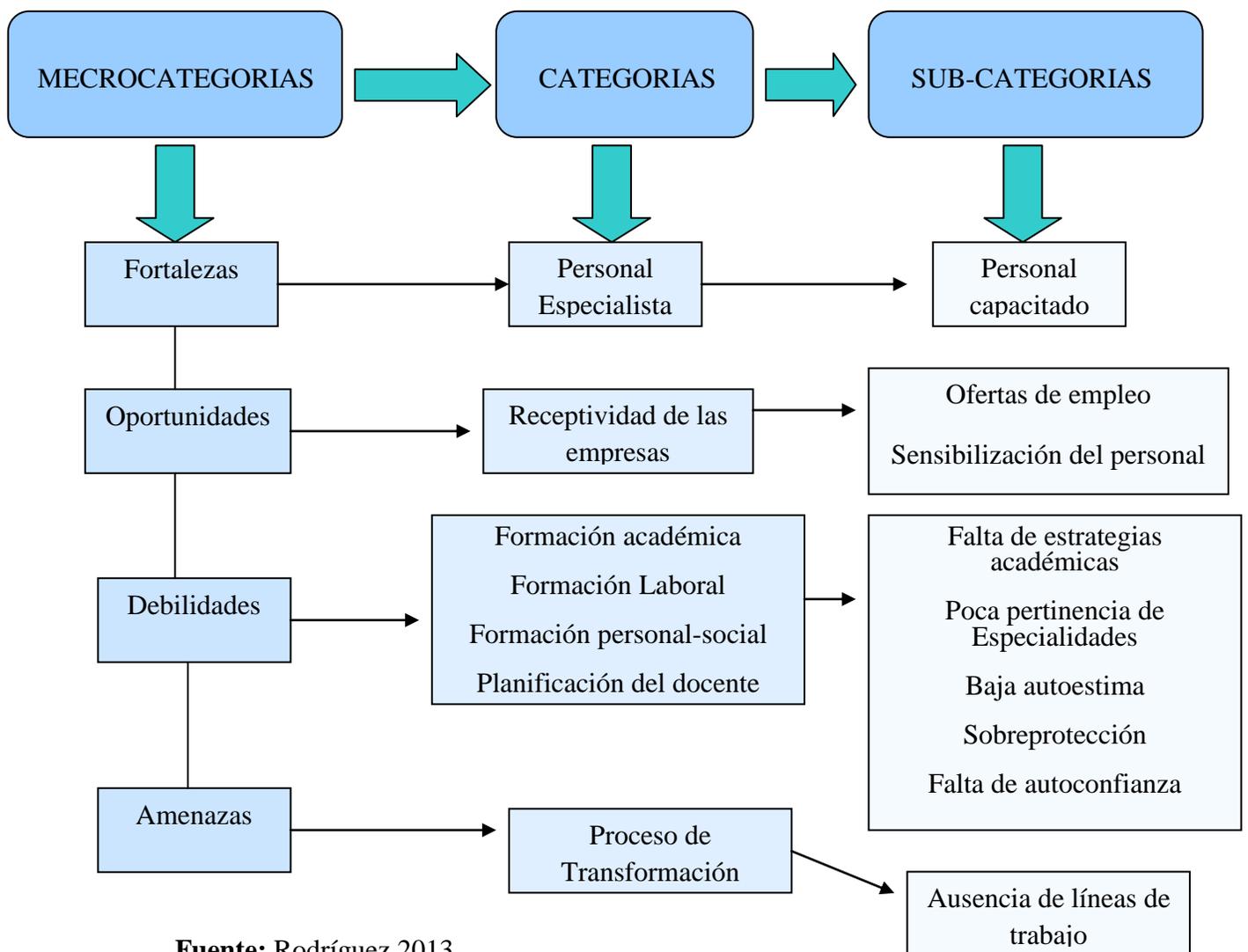
		53	miedo para iniciar una nueva etapa
Interacción	I4	54	¿Qué edad tienes tú?
		55	P: 27, voy para 28
Destrezas Académicas	D3	56	¿Tú sabes leer y escribir?
		57	P: si
		58	Entonces tus habilidades en el área académica están bien consolidadas
Percepción sobre Docentes	P4	59	P: si, horita no tengo maestra de académica, me gusta como gleimi
		60	¿Te gusta como gleimi da la clase?
		61	P: si
		62	¿Y en la parte del oficio?
		63	P: Rosana
Autodesarrollo	A12	64	Estoy segura que con la nueva maestra vas a aprender muchas cosas,
		65	para que ayudes en tu casa, y también para que en algún momento te
		66	decidas y exista la posibilidad de integrarte a un trabajo ya no digas que
		67	no, cuando digamos que hay una posibilidad de trabajo, ¿Qué vas a
		68	decir?
		69	P: voy a trabajar (sonríe)
		70	Entonces en base a eso vamos a seguir trabajando para que tu salgas
		71	bien formado de aquí, a nivel personal, a nivel social, en lo académico y
		72	en el oficio para que en algún momento trabajes, ¿si?
		73	P: si, (sonríe)

Fuente: Rodríguez (2013)

Reducción de datos o Estructuración

Para integrar toda la información generada en el proceso de categorización se crea una estructura que permite visualizar a través del recurso gráfico los hechos, en los gráficos presentados a continuación se unifican las categorías resultantes en función de factores que las vincula y dan paso a la macrocategorías, de esta manera hacemos una aproximación a las conclusiones.

Gráfico 1. Macrocategorías Docente.

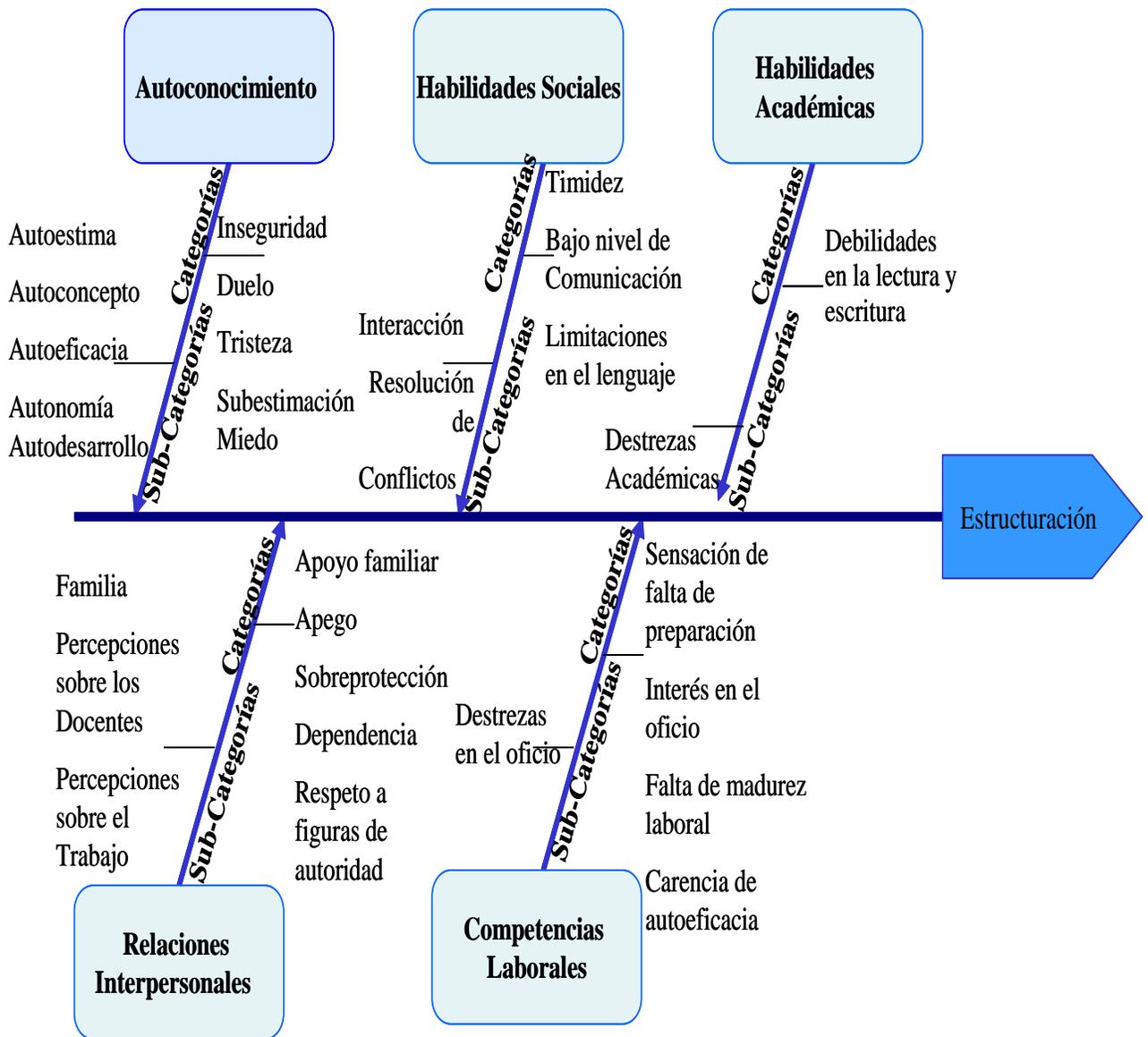


Vemos claramente en el gráfico 1, como surgen las Macrocategorías representadas por las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas que facilitan la elaboración del diagnóstico y llevan al investigador a caracterizar a los participantes involucrados en la investigación, además determina una matriz de información para que en base a la información encontrada planear las acciones dirigidas a transformar las necesidades encontradas y fortalecer la formación de los participantes.

Durante toda la investigación se ha evidenciado como la falta de autoconfianza, la baja autoestima en los estudiantes, la sobreprotección y subestimación de la familia hacia estos jóvenes y adultos han sido los elementos que guiaron las acciones, se demuestra que es una debilidad y una necesidad, además las debilidades en la planificación de los docentes y falta de aplicación de programas y estrategias adaptadas a las necesidades de los jóvenes y adultos con diversidad funcional intelectual son aspectos a mejorar, sin embargo el trabajo de la investigación acción esta dirigido a los participantes a fortalecer la autoconfianza, el autoconcepto, el autoestima, a facilitar la autonomía e independencia personal para que puedan ser integrados a la sociedad y al campo laboral, aprovechando las oportunidades que se tienen como institución cuando las empresas están sensibilizadas y el personal de estas esta dispuesto a la integración, ofertando puestos de trabajo adecuados a las potencialidades de los participantes.

Por otro lado se hace mención a esos aspectos que son los que impulsan las acciones, como la disposición de los jóvenes y adultos con diversidad funcional intelectual para aprender, así como la existencia de un personal técnico y docente especialista en educación especial.

Gráfico 2. Macrocategorías. Participantes I y II



Fuente: Rodriguez, 2013

En el gráfico anterior se observan las macrocategorías, las cuales unen de manera holística las categorías relacionadas entre sí, acercándonos sistemáticamente desde las partes al significado del todo. Las macrocategorías que emergen son, el Autoconocimiento, Las Habilidades Sociales, Habilidades Académicas, Competencias Laborales y las Representaciones Sociales, vinculadas todas a el Proceso de Integración Socio-Laboral de los jóvenes y adultos con diversidad funcional intelectual.

En primer lugar valoramos el autoconocimiento como una de los factores fundamentales para la integración socio-laboral, es la base de todos los demás procesos, a partir del conocimiento de sí mismos los participantes pueden adquirir otras habilidades, sociales y académicas. Cuando se logra fortalecer las categorías de la autoestima, la autoeficacia, el autoconcepto, la autonomía y el autodesarrollo, las cuales se relacionan entre sí, el aprendizaje se facilita, generando la autoconfianza y la valoración de sí mismos, se posibilita el reconocimiento de las habilidades y de los aspectos a mejorar acrecentando la visión de convertirse en seres humanos capaces y sin limitaciones.

Las Habilidades Sociales forman parte esencial en la formación para la integración de nuestros jóvenes. Vemos como en el gráfico anterior surgen subcategorías dentro de las habilidades sociales como la timidez, el bajo nivel de comunicación y las limitaciones en el lenguaje dificultan la interacción y por consiguiente la integración social y laboral de las personas con diversidad funcional intelectual y aunque las dificultades de lenguaje pueden ser orgánicas existe la posibilidad de que la interacción potencie un lenguaje funcional facilitando la comunicación, insistiendo siempre que los participantes deben estar concientes de sus necesidades y confiar en sus potencialidades.

En relación a este planteamiento, en los referentes teóricos se señala que dentro de las habilidades sociales se encuentra la capacidad de relacionarse adecuadamente con los demás, comprende la interacción, comunicación, entre otras

que representan la base para una posible integración. Parafraseando a Becerril y Jiménez (2006), establecer una conversación, la reciprocidad, brindar apoyo a los demás y asumir una responsabilidad, son elementos fundamentales dentro de un ambiente laboral para asegurar el éxito y deben estar integrados a la personalidad del joven.

Por otra parte, en cuanto a las Habilidades Académicas, en los participantes involucrados están en buen nivel de funcionamiento, manejan conocimientos básicos para ser integrados, en la categorización surgieron elementos como la lectura y escritura que forman la base de los procesos académicos y didácticos formales, tal como se trabaja en la educación regular, en cambio en la educación especial, no se les resta importancia y se abordan de manera diferente, es decir, las habilidades académicas son funcionales; vinculadas a las actividades de la vida diaria, en la comunidad, en el trabajo y en el tiempo libre, permiten que las personas se desenvuelvan adecuadamente en los contextos inmediatos y futuros, dado que además fomentan el aprendizaje y la generalización de las habilidades adquiridas. Las habilidades académicas funcionales se relacionan con la lectura funcional (por ejemplo, identificación de símbolos y señales que les permiten conocer materiales, herramientas, objetos cotidianos) y con el cálculo y la discriminación (por ejemplo, identificación de dinero, manejo del horario).

De igual manera aparece la macrocategoría de las Competencias Laborales, donde los hallazgos dicen que existe interés en los participantes por el oficio que desarrollan y habían adquirido determinadas competencias pero ellos tenían sensación de carencias y falta de preparación y sentido de ineficacia. Las competencias laborales dependen del oficio que se desempeñe y el puesto de trabajo y las funciones del mismo, muchas veces la realidad dicta que las vacantes se diferencian a la formación y capacitación recibida en los talleres de educación laboral, sin embargo se hacen adaptaciones para que el joven este lo mas preparado posible para asumir un rol laboral, sin embargo existen competencias que son generales y que se tienen

relación directa con la formación personal, en otras palabras es importante el autoconocimiento.

Por último resulta la macrocategoría de las Relaciones Interpersonales para darle significado a esas percepciones que crean los participantes con respecto a la familia, a los docentes y al trabajo, es relevante ver como se relacionan con las personas que están alrededor de su entorno, como interactúan con los docentes, compañeros y como es ese vinculo familiar entre sus parientes los cuales muchas veces les aportan afecto pero en otros casos ese afecto es sustituido por la relación que experimentan con sus docentes.

En resumen todas las macrocategorías descritas anteriormente forman un conjunto complejo de factores que se entrelazan. Cada uno de ellos no es un factor aislado, por el contrario tiene inherencia sobre otro haciendo una vinculación integral del todo y sus partes, las cuales se tejen brindando significado a un hecho social como lo es la integración socio-laboral de jóvenes y adultos con diversidad funcional intelectual.

SEXTO MOMENTO

REFLEXIONES

Las sociedades han realizado grandes esfuerzos por transformar necesidades relacionadas con la exclusión, el rechazo, la discriminación, y son muchos los avances obtenidos, lamentablemente no han cambiado en la totalidad, sin embargo los esfuerzos no han terminado, esta investigación se une a esa lucha emprendedora de cambiar la visión de las personas sobre los menos privilegiados socialmente, la experiencia aporta nuevos conocimientos útiles para seguir avanzando.

Los jóvenes con diversidad funcional intelectual tienen muchas carencias empezando por las afectivas, ningún padre desea tener hijos con discapacidad, y cuando logran aceptarlos, se convierten en una carga pesada para la familia, pocos llegan a luchar incansablemente por darles una vida digna y permitirles ser útiles, otros los sobreprotegen y les restringen el derecho de ser autónomos e independientes. Una gran parte de ellos no cuenta con el amor de los padres ni el apoyo familiar. Estas situaciones no pueden seguir pareciendo normales y menos a los educadores quienes son los principales personajes para cambiar la historia y el presente, transformando el futuro.

Mi experiencia en este trabajo dice que no podemos lamentarnos por las carencias por lo que no existe, ni ser ilusos pensando que de un día para otro sumergidos en la dejadez en la desidia en la conformidad y en el egoísmo la realidad cambiará por sí sola, por el contrario, en adelante necesitamos actuar, con creatividad y motivación para ejecutar acciones que posibiliten la integración social y laboral de nuestros participantes, pero debemos empezar por nosotros mismos, los docentes, los gerentes de las instituciones educativas de educación especial, esta en nuestras manos adoptar una forma diferente de educar a los jóvenes con discapacidad intelectual

orientada a promover un crecimiento sano, feliz, equilibrado que les permita una integración sociolaboral sostenible.

Asimismo, para que los jóvenes puedan creer en si mismos y en sus capacidades, es importante que su familia y los docentes creamos, tengamos confianza en nosotros mismos y en ellos, eliminando toda barrera psicológica, física y social, creer que son capaces de dar mas de lo que pueden hacer, sin sentir, si bien sabemos son seres desprotegidos y con falta de afecto, ellos pueden crear otro mundo ayudados por nosotros, en el cual puedan sentirse libres, queridos y felices, de esta manera se facilitará el trabajo para desarrollar la autoeficacia, relacionarse con su mundo exterior, ser funcionales en todos los ámbitos, es imperante mostrarles otros universos donde existe la resistencia al cambio donde pueden ser vistos de una forma diferente, pero la mayor importancia radica en como se perciben ellos y proyectar esa imagen a los demás para que también puedan creer en lo que son capaces de hacer.

Por otra parte, presentarles el mundo real es necesario, con la intención de que puedan ser tolerantes y fortalezcan su personalidad como escudo ante situaciones adversas.

Las acciones ejecutadas dieron apertura a otros procesos, se logró la participación de uno de los jóvenes involucrados en esta investigación a unas practicas laborales cuya experiencia se suma a los resultados de la misma, además la psicólogo de la institución ha propuesto instaurar este tipo de acciones, implementando un programa de entrenamiento de destrezas interpersonales para los jóvenes con perfil laboral junto a la investigadora.

Esta experiencia permitió darle una nueva visión a la formación, la cual debe estar fundamentada en el amor incondicional de los docentes y la familia para que desarrollen su autoestima, impulsen la autonomía, desarrollen la confianza en si mismos valoren su esfuerzo y constancia, vivan con honestidad y sinceridad respetar su individualidad saber aplicar limites y normas aportarle seguridad y educarle en paz y tranquilidad, con esta experiencia me permito decir que si se puede alcanzar este

resultado por medio de la actualización de los especialistas en la materia y gerenciando proyectos educativos donde intervengan la familia, la escuela y la comunidad.

La integración social y laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual es una tarea compleja, no obstante, es posible siempre y cuando se tenga la una visión optimista para transitar todo el camino que implica este proceso, sin decaer, cumpliendo con la misión de servir a esas personas con el único interés de que sean seres humanos útiles merecedores de una mejor calidad de vida.

Desde este punto de vista, los gerentes pueden contribuir en este proceso, estando en todo momento al servicio de nuestros jóvenes; la gerencia no significa ocupar cargos relevantes y tener poder, desde mi percepción como investigadora, el gerente ejerciendo cualquier otro rol como docente puede generar acciones extraordinarias para transformar necesidades y así convertirse en líder, no solo para tener seguidores sino también para hacer que esos seguidores estén al servicio de los otros y los inspiren a ser mejores seres humanos cada día.

Para finalizar, me atrevo a decir que nuestros jóvenes pueden tener una discapacidad, tienen alguna restricción en sus funciones, en cualquier capacidad menos en la capacidad de querer, su mayor cualidad esta en amar desinteresadamente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M (2006). Desarrollo del Talento Humano. Ediciones Granica. Buenos Aires, Argentina.
- Ann, L. (2004). Autoestima: Para Quererse mas y Relacionarse Mejor. Nancea Ediciones. Estados Unidos.
- Arco, J y Fernández, A. (2004). Necesidades Educativas Especiales. Manual de Evaluación e Intervención Psicológica. Mc. Graw Hill. Madrid, España.
- Astudillo, L. (2009). **Integración Socio-Educativa de Jóvenes con Deficiencia Visual en el Centro de Atención Integral al Ciego y al Deficiente Visual.** Universidad de Oriente, Cumaná Venezuela.
- Becerril R y Jiménez O (2006). Proyectos Laborales y sus Adaptaciones. Licenciatura en Intervención Educativa. Madrid España.
- Camacho, M. (2006). El Enfoque Humanista de la Gerencia. Colección Docente Universitario. Ediciones de la Universidad Ezequiel Zamora. Barinas, Venezuela.
- Carrasquero, F. (2011). **“Lineamientos Estratégicos para una Gerencia Axiológica en la Acción Educativa”**, Trabajo de Grado del Programa de Maestría Gerencia Avanzada en Educación. Trabajo No Publicado. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Caracas, Venezuela.
- Daft, R. (2006). La Experiencia del Liderazgo. (3ª ed.). International Thompson Editores, S.A. México.
- Hurtado I y Toro J, (2001). Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambios. (4ª ed.). Episteme Consultores Asociados C.A. Valencia, Venezuela.

- John, Y. (2012). La Modalidad de Educación Especial en el Marco de la Educación Bolivariana. "Educación sin Barreras". Equipo de Trabajo. Caracas, Venezuela.
- Ley Orgánica de Educación. (2010). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.929
- Ley para las Personas con Discapacidad. (2007). Gaceta Oficial N° 38.598. Caracas, Venezuela.
- Lou, M. López, N. (1999). Bases Psicopedagógicas de la Educación Especial. Ediciones Pirámide S.A. Caracas, Venezuela.
- Lucas, S (2002). Orientación Profesional e Integración Socio-Laboral de Personas con Discapacidad. Universidad de Valladolid.
- Manes, M. (2006). Gestión Estratégica para Instituciones Educativas. Guía para Planificar Estrategias de Gerenciamiento Institucional. Ediciones Granica. Buenos Aires, Argentina.
- Martínez, M. (2009). Nuevos Paradigmas en la Investigación. (1ª. ed.). ALFA. Caracas Venezuela.
- Martínez, M. (2009) Ciencia y Arte de la Metodología Cualitativa. Trillas. DF México.
- Martínez, S. (2011). **"Programa de Habilidades Sociales Dirigido a Favorecer la Integración socio-laboral de los Jóvenes y Adultos con Retardo Mental de Menor Compromiso"**. Universidad Latinoamericana del Caribe. Cojedes, Venezuela.
- Mora M, (2002). La Teoría de las Representaciones Sociales de Serge Moscovici. Trabajo de Investigación. Universidad de Guadalajara. México.
- Páez, M. (2011). **"Procesos Gerenciales llevados a cabo Para la Incorporación de Estudiantes con Discapacidad, en la Universidad de Carabobo. "Facultad**

de Ciencias de la Educación”. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

Perez, I. (2004). Conceptualización y Política de Educación Especial. Dirección de Educación Especial. Caracas, Venezuela.

Piñería, F. (2006). El Líder y sus Seguidores en Venezuela. Ediciones FEDUPEL. Caracas, Venezuela.

Rodríguez, Y. (Comp, 2005). Integración Educativa del Sujeto con Necesidades Educativas Especiales. Selección de Lectura. UNA. Caracas, Venezuela.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006). Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestrías y Tesis Doctorales. FEDUPEL. Caracas, Venezuela

Vásquez, L. (2012). Educación y Desarrollo Humano Una Visión Compleja y Transdisciplinaria. Universidad de Carabobo. Trabajo no publicado.

Bizquerra, R. (2003). Educación Emocional y Bienestar. Editorial Praxis. Madrid, España.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO



Guía de Entrevista

Docente especialista

1. ¿Cuál es su percepción sobre la Integración socio-laboral de jóvenes con Diversidad Funcional Intelectual?
2. ¿Qué opina usted sobre la preparación que reciben los estudiantes en el TELB para ser integrados socio-laboralmente?
3. ¿Describa como es la labor de los docentes con respecto a la formación para la vida y el trabajo que deben brindar a los estudiantes?



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 DIRECCION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO



Entrevista A Profundidad participante I

¿Cómo estas? Cuéntame ¿que vas a hacer de ahora en adelante, que va a pasar contigo?

P: Me siento orgulloso, contento, La emoción, no se... me sorprende, me contenta tanto

¿Como crees que te va a ir?

P-yo creo que me va a ir bien, a mi me contenta... como le digo... me contenta la información que me dieron

¿Vas a tener un trabajo?

P: si, pero antes de todo Dios... primero dios que me ayuda a que salga adelante

¿Tú crees que puedes hacerlo?

P: yo creo que si, todo... este... con esfuerzo todo se puede

¿Tu estas preparado para trabajar?

P: Yo me siento... como te digo... no tan preparado, pero ahí más o menos

¿Por qué dices que no tan preparado?

P: No, si me siento preparado, pero como le digo... cuando uno entra a una parte a trabajar, a una empresa uno tiene que... uno no sabe algunas cosas, pero hay otras que si... entonces uno tiene que prestar atención, poner cuidado para aprender las cosas que uno no sabe

Esas cosas las vas a prender, pero ¿Cómo? Ante todo debes tener seguridad

P: bueno, poniendo atención y cuidado

Además teniendo seguridad en las habilidades que tienes que son muchas y vas acrecer como trabajador y como persona

P: concentrarse, concentrarse en lo que uno esta haciendo, porque sino, este... todo sale mal

¿Debes confiar en ti mismo, si o no?

P: yo se... yo se eso... como le digo... uno pa, pa poder salir adelante tiene que poder dar, porque sino da, no sale delante

¿Cómo crees que te pueden ayudar esos ingresos que vas a recibir por tu trabajo?

P: me va a ayudar para mi beneficio, para mis útiles personales

¿Para ti nada más?

No, no... me va ayudar para ayudar a mi mamá, para ayudar a todos pues

Es decir que con eso puedes retribuirle un poco de ese apoyo que te ha dado tu mamá.

P: de eso no tengo que hablar porque ella me ha ayudado mucho, porque yo no puedo decir nada pues, porque yo también la he ayudado antes, pero

como ella me sigue ayudando, me ha brindado ese apoyo, entonces me toca seguir ayudándola y sale de mi corazón.

Muy hermoso lo que dices, todo lo que se hace tiene que ser de corazón

P: por mi propia cuenta y voluntad.

El contrato que te firmaron, ¿sabes que dice, que te ofrece la empresa? ¿Me puedes mencionar que te dijeron?

P: este... los jefes no han hablado conmigo, porque todavía no se... creo que vienen mañana porque ellos fueron al salón pero no hablamos de ese tema, fue un pedacito...

¿Qué pedacito?

No, ellos me dijeron... este... cuando me vieron dijeron... el puede ser, el tiene... para un área laboral de trabajo... con el potencial que tiene

¿Por qué crees que te eligieron a ti y no a otro de tus compañeros?

P: yo creo que me escogieron a mi porque... como le digo... porque yo... por la... porque tengo mas potencia... pero... si tengo algo así...

¿Tienes potencial?

P: y tengo que relajarme, tengo potencial pero muy poca

No, tienes mucho potencial

P: si, pero todavía me falta... todavía para tener mas conocimiento todavía... poco a poco... se va desarrollando

La misma empresa y tu misma responsabilidad y compromiso te van a ayudar para que desarrolles todo eso y no vamos a tener que perseguirte para que hagas el trabajo

P: yo se eso... porque... como le digo... si uno va a estar ahí, tiene que ser responsable y todo el tiempo he sido responsable, hasta los momentos.

Eso lo hemos evidenciado, nosotros, es decir que tú tienes el perfil laboral, ya eres un hombre

P: si, yo se, entonces tengo que quemar etapas

Es decir, que la etapa de la adolescencia y del juego ya pasó, de ahora en adelante tu vida va a cambiar.

P: si, va a ser otro... como le digo... va a ser otra forma, no va a ser la misma forma de antes, va hacer otro perfil

Será otro rol que vas a cumplir

P: si, va a ser otra meta que uno va a cumplir

¿Qué metas tienes tú para mas adelante, que piensas hacer cuando empieces a trabajar?

P: estudiar, seguir estudiando, para todo hay tiempo, pa trabajar, pa estudiar

¿Qué te han dicho con respecto a eso?

P: bueno me dijeron que podía continuar, depende del tiempo que tenga en la mañana o en la tarde, creo que me de chance de todo

Te felicito

P: me dijeron que iban a tocar un tema... me dijeron que voy pa allá pa la empresa pero nosotros quedamos en avisarte, entonces ellos tocaron un tema ahí... que ¿Qué hacia yo antes?

¿Qué respondiste?

P: que yo, pues, he quemao etapas... yo les explique todo

Así tiene que ser

P: me preguntaron si yo ayudo en la casa, le dije que claro, primero es la casa y lo demás es después lo demás... primero y principal hay que hacer los oficios en la casa para salir pa la calle

Ahora primero es tu trabajo y después lo demás, no con eso quiero decir que abandonarás tu responsabilidad en casa

P: no.

Sino que vas a tener otra responsabilidad que se suma a la que ya tenias

P: a las que tenía no, a las que tengo, Porque todavía tengo responsabilidad en mi casa tanto como en la casa mía como en la de mi mama

Hasta que decidas formar tu hogar

Cuando supiste que ibas a trabajar ¿que sentiste?

P: Sentí una emoción, pero a la vez sentí un... bueno me sentí así pues... me sentí... como te digo, sentí tristeza

¿Por qué?

P: Por que ya... uno después que se acostumbra ya uno no...ya uno no puede... como te digo, cuando uno se acostumbra con las personas y cuando uno se va... ya uno se...

¿Es difícil de separarse?

P: Si es muy difícil

Tienes que verlo como que es un logro y esas personas (interrumpe)

P: me brindaron apoyo

Y todavía te van a seguir apoyando y que son parte fundamental de tu vida y siempre va a existir ese vínculo

P: Si siempre va a estar... esa... como te digo... esa amistad, porque la amistad siempre se queda.

¿Cuando muestras esa expresión en tu cara fue por que sentiste susto o miedo cuando te dijeron que ibas a trabajar?

P: no, no sentí miedo, bueno al momento si, pero después se me paso (risas) y se me va a ir pasando

No te preocupes es algo común que sentimos todas las personas cuando sabemos que vamos a asumir una nueva responsabilidad

P: Si, uno cuando ya se va a ir... uno...se siente triste, se le... la tristeza pues...no se va a sentir igual que antes

Pero aprovecha este tiempo que tienes para integrarte porque va a ser en esta semana para superar todo eso.

P: Si, debo canalizar todo esto, cuando uno sale, tiene que... irse adaptando en otra parte, porque sino, este... si uno no se adapta, uno no, nunca va a hacer nada, nunca va a progresar, le pido a dios que me de fuerza, potencia para poder hacer las bromas.

En esa formación que recibiste en la escuela crees que tus docentes te aportaron algo, o ¿crees que te falta todavía?

P: a mi me falta todavía este... todavía... desarrollar otras cosas...

A nivel personal porque a nivel laboral tu tienes el perfil para trabajar

P: Si, yo digo que... esa... esa... como dice uno pues... esa potencia uno la desarrolla, quema la etapa cuando uno va a trabajar, que el área de trabajo, como le digo... ambiente laboral

Existe un perfil, en lo personal y lo laboral y este ya tú lo tienes, sin embargo hay otras cosas que debes mejorar, esa incertidumbre, ese miedo, ese apego hacia la escuela, eso poco a poco lo vas a ir mejorando.

P: Es que para despegarse es muy difícil, por todo ese apoyo, ese cariño, el amor...

Pero eso no se pierde y queda guardado ¿donde?

P: Aquí en el corazón. En la responsabilidad que uno va a tener... que uno va a adquirir, ahí es donde uno va quemando las etapas, va cambiando de rostro, porque ahí es donde viene... como te digo... la figura nueva

Ahora vas a ser un nuevo hombre por la responsabilidad que vas a tener, pero seguirás siendo cariñoso, amoroso, amistoso, comprometido y eso jamás puede cambiar porque eso forma parte de tu esencia como ser humano, la humildad tampoco puedes perderla

P: la forma tampoco del ser humano se puede perder, nadie me la puede cambiar

Allá vas a vivir en otro ambiente con personas diferentes a ti

P: Yo no puedo... como te digo... agarrar la forma que tienen los otros, entonces yo le digo que tengo muchas cosas que hacer y no puedo

¿Sabes cómo se llama eso? Tener personalidad

P: Si, como también hay mucha gente así, como le digo... gente así pues... que tiene mas experiencia que nosotros, entonces ellos lo que quieren es hacer que los demás queden mal

Tú no lo puedes permitir, tampoco confrontarlos, evitar todo tipo de conflictos

P: no yo soy así, yo cuando... cuando tengo así conflictos, yo no... no se...no me gusta estar peleando, yo rechazo la persona y le digo, vamos a dejar eso así

De existir algún problema que te pueda afectar a nivel laboral lo ¿qué es lo que debes hacer?

P: comunicarme con el ingeniero

O con tu jefe inmediato.

P: Si, las personas cuando son así es mejor dejarlas tranquilas porque si uno no evita lo que hace es crear más problemas.

¿Tú crees que todos tus compañeros deben darte órdenes?

P: No, tienen que ser los jefes, el ingeniero o el que tiene mas tiempo, el que explica, un supervisor, operador

También a aquellos que tienen experiencia

P: si, para aprender lo que uno no sabe hacer

Recuerda que en un mes ellos van a ver como te desenvuelves tu y después de eso finalmente te dicen que has tenido un buen desempeño y te dejan como parte formal de la empresa, porque ya aprendiste lo que necesitas en ese tiempo

P: si ese tiempo tengo que aprovecharlo, como le digo... si... si uno se va a las primeras, uno puede quedar mal a la empresa y queda mal la institución

Y cuando necesitas ayuda debes solicitarla

P: Si, hay que pedir una ayuda para saber que es lo que uno tiene que cumplir

Así como cuando tú llegas sin experiencia y luego la adquieres y llega otra persona a quien tú puedas ayudar también puedes brindarle apoyo.

P: Si, así como ellos me brindaron el apoyo a mi, yo también se los brindo a ellos

Así es, de verdad te felicito, te deseo lo mejor, tienes a tu familia, tienes a la escuela, a tus compañeros, que estaremos siempre para apoyarte y nos sentimos orgullosos de ti

P: Siempre yo voy a estar pendiente, siempre voy a estar viniendo, porque aquí fue... como le digo... donde me dieron esa fuerza y me siento orgulloso de ese apoyo

Y nosotros nos sentimos orgullosos de que tú nos representes, de que tengas las puertas abiertas, es nuestra meta formarlos a ustedes para que un futuro tenga un trabajo estable, no solo para ganar dinero sino para crecer como persona

P: Y para adquirir mas habilidades y responsabilidades y voy quemando etapas

Y después vendrá una etapa donde tengas esposa, hijos

P: Si, todo tiene su tiempo, uno no se puede ir a las primeras

Ya sabes que debes alejarte de todo aquello que te puede hacer daño

-Si yo se, porque me pueden despedir

Nos despedimos, espero te vaya muy bien

Participante II

¿Cómo estas?

¿Tú recuerdas cuando se te presentó la oportunidad de trabajar?

P: si

¿Dijiste que no? ¿Por qué dijiste que no en ese momento?

P: yo quería trabajar en una pollera, pero dije que no puedo, porque soy alérgico a los pollos, a las plumas

En ese momento dijiste que tenías miedo

P: aja, si porque me da miedo

¿Por qué te da miedo?

P. porque me da miedo trabajar

Pero dime ¿por qué? ¿A que llamas tu miedo? ¿Qué sientes?

P: (pausa larga) horita no siento nada

¿Por qué crees tu que sientes ese miedo de ir a trabajar

P: porque me pongo nervioso

¿Qué sucede cuando te pones nervioso?

P: no quiero trabajar

¿Esa es una decisión tuya o tiene que ver con tu familia?

P: no, es una decisión mía y digo que no quiero

Sabes que te estamos formando para que en algún momento salgas a trabajar

P: no quiero trabajar

Bueno recuerda que ahora estarás seis años aquí, en tu especialidad

¿Cuál es tu especialidad?

P: cocina

¿Qué va a pasar en seis años? Vas a recibir una formación. ¿Qué te enseñan las maestras aquí?

P: las maestras dicen que vamos a aprender a hacer comidas y dulces

Es decir, estarás en la preparación de alimentos

¿Quieres aprender a cocinar?

P: claro

¿Para que quieres aprender a cocinar?

P: pa... pa... ayu... ayudar a mi tía a hacer pan de jamón, hallacas, el guiso

Entonces tu dices que todo lo que aprendes aquí es para ayudar en la casa, no para trabajar

P: no... no

Y si en algún momento se presenta la oportunidad de que tu trabajes, para que sepas desenvolverte y te ganes tu dinero, porque tu eres un muchacho que tiene autonomía, o a ti te traen y te vienen a buscar?

P: yo voy vengo solo...

Quiere decir entonces que tu tienes muchas habilidades para que en algún momento te integres al campo laboral, verdad, pero a lo mejor te hace falta esa seguridad de que lo puedes hacer bien, de que tienes muchas habilidades y muchas competencias que te identifican, estarías perfecto para ir a trabajar, pero con la condición de que desarrolles habilidades sociales, significa que debes tener mayor seguridad y un autoconcepto que incluya esas habilidades, valores, competencias que puedes seguir desarrollando, así que no te niegues la oportunidad de saber que en algún momento puedes ser integrado laboralmente y pierdas el miedo y digas; “yo voy a trabajar” y no te pongas nervioso, cuando eso sucede es porque hay miedos y dudas, pero debes estar seguro de que todo va a salir bien, van a ir por buen camino y aparta ese miedo para iniciar una nueva etapa

¿Qué edad tienes tú?

P: 27, voy para 28

¿Tú sabes leer y escribir?

P: si

Entonces tus habilidades en el área académica están bien consolidadas

P: si, horita no tengo maestra de académica, me gusta como gleimi

¿Te gusta como gleimi da la clase?

P: si

¿Y en la parte del oficio?

P: rosana

Estoy segura que con la nueva maestra vas a aprender muchas cosas, para que ayudes en tu casa, y también para que en algún momento te decidas y

exista la posibilidad de integrarte a un trabajo ya no digas que no, cuando digamos que hay una posibilidad de trabajo, ¿Qué vas a decir?

P: voy a trabajar (sonríe)

Así es, nosotros vamos a trabajar en eso, ¿tu has asistido a los talleres que hemos realizado verdad?

P: si

¿Qué te parecen esos talleres? Interesantes

P: interesantes

Entonces en base a eso vamos a seguir trabajando para que tu salgas bien formado de aquí, a nivel personal, a nivel social, en lo académico y en el oficio para que en algún momento trabajes, ¿si?

P: si, (sonríe)



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO



Formato para evaluar Actividades.

Sesión: _____

Fecha: _____

Actividad	Evaluación

REGISTRO FOTOGRAFICO



REGISTRO FOTOGRAFICO

