UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

PROCESO DE FORMACIÓN PARA LA INCLUSIÓN AL MERCADO LABORAL DE LOS ALUMNOS CON DISCAPACIDAD DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN ESPECIAL, UBICADO EN VALENCIA ESTADO CARABOBO

Autores:
Pacheco, Luzdeisy
Suárez, Carlos

Línea de investigación: Trabajo, Pobreza y Exclusión Social

Bárbula, febrero de 2015

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

PROCESO DE FORMACIÓN PARA LA INCLUSIÓN AL MERCADO LABORAL DE LOS ALUMNOS CON DISCAPACIDAD DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN ESPECIAL, UBICADO EN VALENCIA ESTADO CARABOBO

Autores:
Pacheco, Luzdeisy
Suárez, Carlos

Trabajo de Grado presentado para optar al título
de Licenciado en Relaciones Industriales

Bárbula, febrero de 2015

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

Veredicto

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado **"PROCESO DE FORMACION PARA LA INCLUSION AL MERCADO LABORAL DE LOS ALUMNOS CON DISCAPACIDAD DE UN INSTITUTO DE EDUCACION ESPECIAL, UBICADO EN VALENCIA ESTADO CARABOBO"**, presentado por: Pacheco, Luzdeisy, titular de la cédula de Identidad 13.755.886 y Suárez, Carlos, titular de la cédula de Identidad 19.002.480, para optar al título de: Licenciados en Relaciones Industriales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____ a los _____ días del mes de _____ del año _____.

Nombre y Apellido C.I Firma

_____

_____

_____

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

PROCESO DE FORMACIÓN PARA LA INCLUSIÓN AL MERCADO LABORAL DE LOS ALUMNOS CON DISCAPACIDAD DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN ESPECIAL, UBICADO EN VALENCIA ESTADO CARABOBO

Tutora:
Themis, Sandoval

Aceptado por la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales

_____
Por: Themis, Sandoval
C.I: 9.678.556

Bárbula, febrero de 2015

DEDICATORIA

A Dios por abrirme el camino y permitirme lograr esta meta.

A mi hija *Selene Jonahida*, porque tú vida ha sido para mí la fuente de inspiración, me enseñaste que lo único que hace falta es voluntad para llegar a construir, para seguir adelante, para triunfar te amo mi tesoro.

A mis Padres, *José P, y Celsa*, por ser constantemente los guías que con su ejemplo y voluntad, nunca limitaron su apoyo y siempre junto a mí, son la fuerza que mi inspira, el ejemplo a seguir, por procurar siempre el amor ineludible para seguir adelante en cada uno de mis pasos, por haberme enseñado e inculcado los valores que hoy poseo y por ser las personas que más Amo.

A mi colega *Carlos*, por aceptar ser mi compañero de tesis y estar dispuesto a realizar conmigo este hermoso trabajo y compartir no solo una responsabilidad sino una amistad, además de aguantarme en los momentos de estrés de mi trabajo, cuentas conmigo para siempre. Nuestra amistad pudo más que el trabajo especial de grado. A su familia por recibirme como una hija más, y vivir esta bonita experiencia de este tema junto a mi hermosa hija.

Luzdeisy Pacheco

AGRADECIMIENTOS

A Dios, que sobre todas las cosas ha estado siempre a mi lado, impulsando la energía y la fuerza del universo, para llenar mi camino profesional de satisfacciones y hacer que esa misma fuerza y voluntad resaltara con gran éxito esta gran etapa de mi vida, tal y como es obtener mi título como licenciada en Relaciones Industriales.

A mis dos Madres, *Celsa, y Onoria***,** por ser constantemente la guía que con su ejemplo y voluntad, nunca limito su apoyo y siempre junto a mí, eres la fuerza que me inspira, el ejemplo a seguir, por procurarme siempre el amor ineludible para seguir adelante en cada uno de mis pasos, por haberme enseñado e inculcado los valores que hoy poseo y por ser las personas que más Amo.

A mis hermanos, *Alexander J, Norberto J, Wladimir J***.** por brindarme todo su amor, apoyo y colaboración en los momentos de mis debilidades y mis fortalezas de manera absoluta, por todos los momentos maravillosos que pasamos juntos, los cuales me han dejado los valores indispensables para el logro de mis metas y finalmente, deseo dedicar esta tesis, a todas aquellas personas que de alguna u otra forma me extendieron su mano para culminar mis estudios y lograr este objetivo.

En honor a las personas tan importantes en mi vida que quiero inmensamente ya que se fueron en un viaje sin regreso para estar con diosito A mi *Padre José P, A* mis hermanos *Eulices y Carlos E. abuelos* quiero decirles que aunque no estén siempre estarán en mi corazón y gracias por ayudarme y guiarme por el camino correcto desde cielo.

A mi Esposo *William A,* por ayudarme y respaldarme y brindarme todo el apoyo siempre gracias mi amor.

A mi *Williams J,* hijo gracias por tus consejos y apoyo de material bibliográfico y tecnológico en todo momento te adoro eres mi razón, y a su novia *Yornielys Y,* por el apoyo de ideas para analizar gran parte de mi trabajo de grado para ti muchas gracias.
A mis primas *Yasmira , Zulay E, Adriana,* por ayudarme ser fuente de auxilio en toda circunstancia y por todo el apoyo gracias.

A mi amiga Incondicional *Lilibeht F,* por tu paciencia y tu colaboración. Por siempre estar dispuesta atenderme en cada momento que necesitaba ayuda y apoyo en todo momento gracias.

A mi acompañaros de trabajo *Lilimar B*, *Rafael C,* por ser fuente de asesoría en todo momento gracias.

A Mis *Amigos, Cristina, Wendy, Omira, Yusmary, María, Sindy, Gilmar, Danny, David*, en la travesía que recorremos desde los albores de nuestra vida universitaria encontramos seres especiales, ángeles, que llamamos amigos y que hacen de forma incondicional que esta etapa sea inolvidable, por su amistad, gracias.

A Mis Profesores, por la sabiduría brindada día a día, el interés que colocaron en la mí capacitación como profesional, en la ayuda inmensa en la realización de este trabajo, por sus constantes y acertados consejos, por ser mis guías, confiando siempre en mí, y en mi trabajo, especialmente a mi tutora *Themis Sandoval*.

A la Universidad De Carabobo, A La Escuela De Relaciones Industriales y todos mis profesores, ya que gracias a ellos hoy soy una orgullosa licenciada en relaciones industriales egresada de tan prestigiosa casa de estudio.

Al Taller de Educación Laboral Flor Amarillo, especialmente a la Lcda. Clara Martínez, los docentes por permitirme entrar en dicha institución y brindarme la información necesaria para nuestro trabajo y los alumnos por ser mi fuente de inspiración y por ser un ejemplo de lucha constante; a ustedes todo mi respeto y admiración.

Y finalmente, deseo dedicar esta tesis, a todas aquellas personas que de alguna u otra forma me extendieron su mano para culminar mis estudios y de alguna manera contribuyeron para que pudiera alcanzar este objetivo

A Ustedes Y Por Ustedes, De Corazón Gracias…

Luzdeisy Pacheco

DEDICATORIA

A mi padre celestial ***Dios,*** por ser mi guía, mi fuerza, la fuente de sabiduría y conocimiento, encaminándome al logro de mis metas con gran satisfacción, haciendo resaltar con su poder el triunfo de este trabajo especial de grado, que será el primero de muchos al igual el de obtener mi título como Licenciado en Relaciones Industriales

A mis padres ***Martin y María,*** por ayudarme en mi formación como profesional, brindándome su apoyo incondicional siendo un ejemplo a seguir de constancia y perseverancia, inculcándome valores que para mí son mas importante y valen mucho, a ti madre bella este hermoso éxito por darme esa fuerza y consejos para avanzar, los amo recibo su bendición.

A mí querida y apreciada colega ***Luzdeisy***, por brindarme la oportunidad de formar parte de este bello trabajo, inspirado en tu hija Selene; iniciando un viaje que al principio fue desconocido pero al final lleno de grandes aprendizajes y experiencias, un honor trabajar contigo.

Carlos Suárez

AGRADECIMIENTOS

A mí ***Dios***, gracias por darme la vida, la sabiduría y el conocimiento y guiarme por el camino siempre, protegiéndome, colocando esa gracia y ese poder que cada día me hacen ser mejor.

A mis queridos padres, gracias por apoyarme en todo momento para forjar esta meta que me propuse, a ustedes mil gracias por siempre estar allí los amo.

A mis hermanos ***Martin, Marily Eduardo Alexander y Thais***, por darme su apoyo y el ánimo para avanzar, enseñándome la hermandad, el respeto y la humildad; en especial tu ***Thais,*** que hoy no está conmigo (Q.E.P.D), pero quiero darte gracias, por apoyarme y motivarme para lograr esta meta, sé que en donde te encuentres estas contenta y feliz de verme triunfar, gracias mi bella te amo.

A ***Luis Acosta***, más que mi cuñado un hermano por ser una ayuda, siempre pendiente de mi y de mis estudios, gracias.

A la máxima casa de estudio la ***Universidad de Carabobo***, la cual me abrió sus puertas para formarme como profesional en Relaciones Industriales.

Al colegio de Educación Especial, por abrirnos las puertas de sus instalaciones para realizar este trabajo, a los docentes quienes muy amables nos brindaron sus atenciones y los alumnos con discapacidad, personas maravillosas que con su carisma siempre nos atendían y nos dejaban un gran aprendizaje

A la profesora ***Themis Sandoval***, por darnos la oportunidad de ser sus tutoriados, gracias por sus consejos, regaños y anécdotas, que para mí en particular son importantes y valoro.

A mis profesores que en este camino me forjaron como profesional y que me dejaron una gran enseñanza, haciendo mención de ellos: ***Héctor Martínez, German Ospino, Nuvia Pernia Hoyo, Lenny Uzcátegui.***

A mis compañeros de clases, gracias a Dios por haberlos conocidos un merecido agradecimiento para mi amiga y compañera ***Cristina Ascune*** eres muy especial gracias por esos momentos vividos en la universidad de aprendizaje y experiencias, ***Leidy Zabaleta, Denny Hidalgo, María Guerrero, Sindy Pérez***, ***Omira Torres, Yusmary Barrios***, ***Anais Reye***s y a un gran amigo ***Nelson Roldan*** el despistado del grupo pero inteligente, al combo de la mañana ***Dayana Simancas, Armando Pinto, Karelys Martínez, Roxi Parra***, ***Isaura Medina,*** a todos ustedes gracias.

A mis amigos sinceros, gracias por sus palabras en los momentos difíciles, en especial ***Jonathan Quintero*** y mis amigos de la iglesia gracias por sus oraciones.

Carlos Suárez

Gracias...

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

PROCESO DE FORMACIÓN PARA LA INCLUSIÓN AL MERCADO LABORAL DE LOS ALUMNOS CON DISCAPACIDAD DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN ESPECIAL, UBICADO EN VALENCIA ESTADO CARABOBO

Autores: Pacheco, Luzdeisy y Suárez, Carlos
Tutora: Sandoval, Themis
Fecha: Febrero 2015

RESUMEN

La presente investigación, surge por la importancia que tiene la formación de las personas con discapacidad para su inclusión al mercado laboral. Es por ello que el Taller de Educación Laboral es una institución que tiene como finalidad formar y capacitar personas con discapacidad, que les permita tener acceso a un empleo digno. En consecuencia de esto, se analizó el proceso de formación, desglosándose en la descripción del mismo, así como la caracterización de los alumnos con discapacidad y el diagnóstico de las estrategias implementadas para la inclusión al trabajo; la investigación adoptó una metodología de naturaleza descriptiva y de campo, teniendo como técnica la entrevista y el instrumento la guía de entrevista semi estructurada, aplicada a la coordinadora de la institución y la revisión documental, en donde se evidencio que el programa de formación pretende la no discriminación y está dirigido a personas con discapacidad de diferentes grados; atendiendo a una población de 72 alumnos de los cuales, solo 20 están aptos para ser insertados al mercado laboral, de género 9 masculino y 11 femenino en donde su gran mayoría presentan discapacidad cognitiva leve 30%, modera50% y profunda 20% , por otra parte se constató que los recursos para llevar a cabo el proceso de formación son mínimo lo que ha permitido que el aprendizaje no se lleve con éxito, sumado a eso las áreas de formación no son congruentes con la demanda laboral existente, y las estrategias utilizadas son poco efectivas ya que tienen dos años sin insertar alumnos, en virtud de eso se recomienda realizar diagnostico general de las necesidades del mercado con la finalidad de formar en áreas específicas, también promover un programa de pre pasantías y crear concienciación de este tema a los empleadores e instituciones.

Palabras Claves: formación, inclusión, personas con discapacidad.

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

TRAINING PROCESS FOR INCLUSION IN LABOR MARKET OF STUDENTS WITH DISABILITIES OF A SPECIAL EDUCATION INSTITUTE LOCATED IN VALENCIA CARABOBO

Authors: Pacheco, Luzdeisy and Suarez, Carlos
Tutor: Sandoval, Themis
Date: February 2015

ABSTRACT

This research arises from the importance of training people with disabilities for inclusion in the labor market. That is why Labor Education Workshop is an institution that aims to educate and train people with disabilities, allowing them access to decent employment. In consequence, the training process, broken down into its description and characterization of students with disabilities and diagnosis of the strategies implemented for inclusion to work analyzed; research adopted a methodology descriptive and field, with the interview technique and instrument guide semi-structured interview, applied to the coordinator of the institution and the document review, where it was evidenced that the training program aims at the non-discrimination and is aimed at people with disabilities of varying degrees; were serving a population of 72 students of which only 20 are adapted to be inserted into the labor market, gender nine male and 11 female where mostly with mild cognitive impairment 30%, modera50% and deep 20%, on the other part was found that the resources to carry out the training process are minimal allowing that learning is not carried successfully joined this training areas are not consistent with the existing labor demand, and the strategies used are ineffective because they have two years without inserting students under is recommended that overall diagnosis of market needs with the aim of training in specific areas, also promote a program of pre internships and create awareness of this issue to employers and institutions.

Keywords: education, inclusion, people with disabilities.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA……...v
AGRADECIMIENTO……vi
RESUMEN……..xi
ÍNDICE DE CUADROS……xvii
INTRODUCCIÓN……18
CAPÍTULO I
EL PROBLEMA
Planteamiento del Problema……..20
Objetivos de la Investigación……..27
Justificación……28
CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL
A. Antecedentes……30
B. Bases Teóricas……36
1. Discapacidad……..36
2. Tipos de discapacidad……..38
3. Modelos para aproximarse a la discapacidad……..44
4. Exclusión e inclusión de las personas con discapacidad.. 46
5. Discriminación.....47
6. La educación de las personas con discapacidad en Venezuela.....49
7. Formación profesional para las personas con Discapacidad……..52
8. Programa de formación profesional para las personas con discapacidad……54

9. Caracterización del Educando que recibe formación……..59
10. Aspectos didácticos del programa de formación……60
11. Rol del Facilitador……61
12. Capacitación laboral para las personas con discapacidad……62
13. Entrenamiento……63
14. Estrategias de inclusión para las personas con discapacidad al mercado laboral……64
C. Bases Legales.....74
1. Normativa Internacional.....74
2. Normativa Nacional.....76
*2.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).....*77
2.2 Ley Orgánica para la Educación (2009)……78
*2.3 Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012).....*79
*2.4 Ley Orgánica para la Protección del Niño, Niña y adolescente (2007).....*80
*2.5 Ley para las Personas con Discapacidad (2007).....*81
CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO
1. Naturaleza de la Investigación……83
2. Estrategia Metodológica……84
3. Colectivo a investigar……91
4. Técnicas e Instrumentos y análisis de la información……92
CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS
1. Indicador: Programa de formación

1.1 Conformación del programa……95
1.2 Objetivos del programa……96
1.3 Finalidad del programa de formación……97
1.4 Responsables del programa……98
1.5 Tiempo de formación……99
1.6 Etapas o niveles de la formación……100
1.7 Horas de formación……101
1.8 Método utilizado para evaluación……101
1.9 Inversión……102
1.10 Información al público……102
2. Indicador: población a quien va dirigido el programa de formación
2.1 Cantidad de alumnos que tienen en la institución…… 103
2.2 Tipos de personas con discapacidad atendidos por el programa de formación…….. 104
2.3 Edad mínima de formación……104
3. Indicador: aspectos didácticos
3.1 Recursos didácticos que posee la institución……105
3.2 Recursos tecnológicos disponibles……106
3.3 Instituciones que apoyan con los recursos……106
4. Indicador: Docentes
4.1 Número de personas que imparten la formación…… 107
4.2 Nivel académico de los docentes……108
4.3 Experiencia del docente……109
4.4 Número de matrícula……109
5. Indicador: caracterización de los alumnos con discapacidad
5.1. Número de alumnos y alumnas……110
5.2. Edad de los alumnos……112

5.3 Grado de discapacidad……..113
5.4 Cantidad de alumnos certificados por el CONAPDIS……114
5.5. Control médico……114
6. Indicador: Estrategias de inclusión laboral
6.1. Nivel mínimo de aprobación para la inclusión laboral….115
6.2. Tipo de evaluación……115
6.3. Estrategias para la inclusión laboral……116
7. Indicador: Apoyo a las organizaciones
7.1 Apoyo y seguimiento a las organizaciones……117
7.2. Tipo de organizaciones que inserta a personas con discapacidad…… 118
8. Indicador: caracterizaciones de las personas con discapacidad insertadas
8.1. Cantidad de alumnos y alumnas y condiciones de los insertados……119
9. Indicador: Condiciones Laborales…… 120
CONCLUSIONES……122
RECOMENDACIONES……125
LISTA DE REFERENCIAS……127
ANEXOS……135

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° Pág.

1. Discapacidad cognitiva……42
2. Tipos de discapacidad cognitiva……43
3. Cuadro Técnico Metodológico…….. 86
4. Género de los alumnos total que reciben formación……111
5. Género de los alumnos aptos para ser incluidos al mercado laboral..112
6. Grados de discapacidad…….. 113

INTRODUCCIÓN

La formación es un factor de gran impacto para la sociedad, considerando que la misma permite adquirir conocimientos, desarrollar habilidades y destrezas, que son herramientas que un individuo necesita para desempeñar una labor en específica, abriendo nuevas oportunidades de crecimiento que le permitan obtener una mejor calidad de vida.

Dentro de la sociedad, existen un grupo de personas cuyas características han generado que históricamente hayan sido discriminadas; estas son conocidas como personas con discapacidad. Muchos de ellos tienen capacidades y potencialidades que les pueden permitir acceder a un empleo digno, desempañándose en distintos cargos; una adecuada formación permitirá su empleabilidad.

En Venezuela a partir del siglo pasado, fue que comenzó a surgir el interés por los derechos generales de las personas con discapacidad, muestra de ello fue la creación de las Instituciones Especiales, bajo lineamientos del Ministerio Educación según lo planteado por la Conceptualización y Política para la Atención de la Población con *Retardo Mental* (1996), esto con la finalidad de crear, organizar y administrar establecimientos en la educación, denominados Instituto de Educación Especial, ello con el objetivo de lograr la formación e inclusión laboral de estas personas, a través de un programa de colocación y seguimiento.

Dentro de esta perspectiva a través de este estudio, se considera necesario analizar el proceso de formación para los alumnos con discapacidad de en un instituto de educación especial ubicado en Valencia Estado Carabobo, esto con la finalidad de conocer el proceso por medio del cual el alumno recibe el aprendizaje, de igual manera las estrategias que la institución utiliza para incluir a este colectivo al mercado laboral. Es por ello que esta investigación está estructurada en cuatro capítulos que brevemente se explican a continuación

Un primer capítulo concerniente al objeto de estudio, a través del cual se presentara la problemática existente, los objetivos planteados, uno general y tres específicos, de igual manera la justificación de la investigación.

Un segundo capítulo, el cual contiene los antecedentes, bases teóricas y legales que sirvieron como referencia y sustento para el estudio.

Como tercer capítulo se encuentra el marco metodológico, el cual está estructurado por la metodología utilizada, la naturaleza de la investigación, las técnicas e instrumentos de datos, como también el colectivo a investigar que permitió dar paso al cuarto y último capítulo.

Para darle continuidad a la investigación, se elaboró el capítulo IV denominado análisis e interpretación de datos, con el propósito de analizar los resultados obtenidos, para dar la conclusiones y a su vez las recomendaciones como estrategias de mejora.

CAPÍTULO I
EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Desde tiempos pasados, la discriminación ha sido un factor de gran impacto para las personas que poseen alguna discapacidad, tal como lo señala Linares (1998), a lo largo de la historia se les consideraba a las mismas como individuos con pocas probabilidades de vida, excluidas y segregadas de la ciudad, siendo colocadas en sitios asolados, es decir, la marginación era imperante en ese tiempo y los derechos de vida de la persona con discapacidad eran tan mínimos que las posibilidades de sobrevivir casi eran nula.

Con referencia a lo anterior, el autor antes mencionado, señala la evolución de la historia de las personas con discapacidad:

> En épocas remotas la esperanza de vida de las personas que sufrían alguna deficiencia era muy reducida, pues influían sobre ellas con acentuado rigor los factores climáticos, sanitarios, alimentarios, así como las frecuentes guerras, conquistas y colonizaciones propias de esos tiempos.
>
> En Esparta, los recién nacidos eran reconocidos por el consejo de ancianos, y si presentaban alguna malformación o debilidad notoria, o si simplemente no parecían tan fuertes como lo exigían los cánones espartanos, eran arrojados a una caverna del monte Tarjeto llamada Aporeta.

> La sociedad rechazaba la discapacidad porque ésta no se acomodaba a un modelo de sociedad de severa inspiración castrense, caracterizada por frecuentes enfrentamientos bélicos y que negaba a los débiles el derecho a la vida. (p.11)

Por otro lado, la Organización de las Naciones Unidas (2009), publica un artículo haciendo referencia a la discriminación, en cuanto a las barreras e impedimentos para desarrollarse y desenvolverse en su plena capacidad, lo cual trae como consecuencia el abandono, la pobreza, el analfabetismo, siendo aislados de la sociedad y separados en su totalidad de la vida cultural y de las relaciones sociales, al no poder ingresar a las instituciones públicas tales como: educación, salud, empleo, transporte para su libre acceso y así poder satisfacer sus necesidades.

Actualmente las personas con discapacidad, según estudios realizados por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011), constituyen un 15% de la población mundial, es decir, más de mil millones de individuos que tienen diferentes patologías y cuyas cifras han ido aumentando de manera progresiva, las cuales se enfrentan a la sociedad bajo actos discriminatorios, debido a las barreras sociales u otros factores que les dificulta tener un libre desenvolvimiento y obtener una mejor calidad de vida.

Debido a ello, en el año 1980 fue realizado un Congreso por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), según lo citado por Rodríguez y Vásquez (2008), donde se plantearon diversas ideas sobre la inclusión y normalización, basándose en que el individuo con discapacidad ya no es un

ser diferente, por el contrario, se cataloga como un ser integrado, útil, productivo, aceptable, sociable, con derechos iguales a los de una persona sin discapacidad, permitiendo de esta manera lograr las oportunidades que se le puedan presentar, y no quedar limitada, sino luchar para obtener una mejor calidad de vida.

De igual manera, según información de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2012), las personas con discapacidad son segregadas al momento de acceder a la educación, a causas de los prejuicios sociales por las diversas modalidades de discapacidades, teniendo pocas oportunidades a la educación de calidad, es por ello que existe una vinculación de apoyo con diversos Tratados y Convenios Internacionales relativos a los derechos humanos que proclaman el derecho a la educación de todas las personas con discapacidad.

Al respecto de los derechos a la educación, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), resalta en su artículo 24:

> Los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con miras a hacer efectivo este derecho sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, los Estados Partes aseguraran un sistema de educación inclusivo a todos los niveles así como la enseñanza a lo largo de la vida.

Por su parte, en la normativa venezolana se consagra el derecho a la educación, según lo establecido en el artículo 103 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), que contempla: “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”.

En consecuencia, se han implementado programas para hacer cumplir el derecho a la educación, según Aramayo (2010:168), expresa que “han existido diferentes planes de alfabetización; a partir de 1999 la población adulta con necesidades especiales empezó a aparecer como objeto de atención en estos programas”, es decir que, se comenzó a tomar en consideración a las personas con discapacidad en dichos planes.

El autor antes mencionado señala que en el año 2003 aparece el Programa Nacional de Alfabetización llamado Misión Robinson, el cual incluyó al colectivo con discapacidad, en donde su objetivo principal era la enseñanza de la lectura y la escritura, aunque no se refleja un resultado positivo del aprendizaje de la población con necesidades educativas especiales, se considera como un inicio a la educación inclusiva.

Visto el derecho a la educación, se evidencia entonces que éste es la base de la formación de un individuo, es por ello que Linares (1998) plantea la inclusión de la persona con discapacidad a la sociedad y más específicamente a la formación como profesional en el trabajo, por medio del cual describe el proceso basado en especificar las características de cada

discapacidad, así como las estrategias de comunicación y formación para cada una de ellas, brindando información sobre adaptaciones curriculares generales orientadas a cada tipo de discapacidad, las cuales les facilitarán la función del docente a la hora de impartir la formación.

Haciendo acotación a la formación, la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), establece lineamientos que protegen los derechos de las personas con discapacidad para formarlos y capacitarlos como seres integrales, mejorando su nivel y calidad de vida, los cuales fomentan la participación protagónica, iniciando así una sociedad sin discriminaciones y que respeta los derechos de todas las personas con discapacidad. El artículo 16 de dicha ley contempla:

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

En relación a lo anterior, existe el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), que según el Manual de Accesibilidad para las Personas con Discapacidad (2009) es un organismo encargado de responder a las carencias de los individuos con discapacidad en las distintas áreas; asimismo, existen instituciones que apoyan la formación y capacitación para la mejora del crecimiento personal y profesional. Dichos

entes se localizan en diversas áreas a nivel nacional y regional, tal es el caso de los Talleres de Educación Laboral, los cuales son regidos bajo la normativa de la Dirección de Educación Especial dependiente del Ministerio de Educación de la República Bolivariana de Venezuela, los cuales armonizan los intereses y aptitudes de las personas con necesidades educativas especiales y las necesidades del mercado de trabajo, hecho que garantizará la incorporación efectiva al trabajo.

Es por ello que bajos estos lineamientos y normativas se encuentra en el Estado Carabobo, Municipio Rafael Urdaneta, un Instituto de Educación Especial el cual fue creado con el propósito de atender a jóvenes con discapacidad mayores de quince (15) años, iniciando sus actividades en el mes de marzo de 2004, con la finalidad de proporcionar a los alumnos con discapacidad experiencias pedagógicas que desarrollen conocimientos, habilidades y destrezas, así como el fortalecimiento de valores, que le permitan una formación profesional y de esta manera ser incluidos al mercado laboral, todo enmarcado en el desarrollo tecnológico de la nación; teniendo como visión garantizar la atención educativa integral que permita formar a los alumnos como un ente crítico y participativo en el proceso de transformación socio- económica del país.

Motivado a esto, se busca analizar el proceso de formación para la inclusión al mercado laboral de las personas con discapacidad de un instituto de educación especial ubicado en el Estado Carabobo. Por lo anterior, se pretende dar respuestas a las siguientes interrogantes que surgen de la temática en estudio:

¿Cómo es el proceso de formación facilitado por la institución de educación especial a los alumnos con discapacidad?

¿De qué manera se facilita el proceso de formación para la inclusión laboral de los alumnos con discapacidad?

¿Cuáles son las características de los alumnos con discapacidad atendidos en la institución?

¿Cuáles son las estrategias utilizadas por la institución para tomar e incluir a los alumnos con discapacidad al mercado laboral?

OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar el proceso de formación para la inclusión en el mercado laboral de los alumnos con discapacidad de un instituto de educación especial, ubicado en Valencia, Estado Carabobo.

Objetivos Específicos

Describir el proceso de formación para la inclusión al mercado laboral de los alumnos con discapacidad del instituto de educación especial.

Caracterizar a los alumnos con discapacidad que reciben formación en el instituto de educación especial.

Diagnosticar las estrategias utilizadas por la institución para la inclusión de los alumnos con discapacidad en el mercado laboral.

JUSTIFICACIÓN

El estudio de la formación resulta importante para la presente investigación, considerando que la misma le permite al individuo obtener un aprendizaje y nuevos conocimientos de tal manera que este desarrolle habilidades y destrezas para desempeñar las actividades en un puesto de trabajo de manera efectiva.

De allí que la importancia fundamental de esta investigación está motivada por la formación que recibe la persona con discapacidad a través de la cual adquieren conocimientos con base a adaptaciones de acuerdo con sus condiciones, es por esto que diversas instituciones y talleres han creado estrategias que promueven la formación de este colectivo.

La presente investigación tiene como propósito el estudio del proceso de formación de las personas con discapacidad de un instituto de educación especial ubicado en Valencia, Estado Carabobo, dando un aporte significativo que permita adoptar oportunidades de mejora en el proceso interno de formación, evidenciando que los alumnos serán los principales beneficiados a través de su inclusión al mercado laboral. En consecuencia, es de interés para el conocimiento de la institución, el abordaje de este estudio, en cuanto a los requerimientos de formación, considerando que el empleo es una actividad para cualquier persona y que las mismas pueden enfrentar diversas dificultades para el desempeño de sus labores.

Desde el punto de vista teórico se obtuvieron datos interesantes lo cual permite hacer un aporte de información avanzada, adscrita a la línea de investigación Trabajo, Pobreza y Exclusión, considerando la formación para el trabajo y la participación social que van dirigido a la inclusión laboral, de la persona con discapacidad.

De igual manera, contribuirá como antecedente o fuente de investigación para futuros profesionales que se interesen en el estudio de las oportunidades laborales de las personas con discapacidad, ya que servirá de sustento a los que deseen obtener información en el proceso de formación de estas personas para su inclusión al mercado laboral.

Por otro lado, permitió a los investigadores adquirir conocimientos y experiencias para enriquecer su nivel académico y profesional en el área de recursos humanos, específicamente en el área de inclusión de personas con discapacidad al campo laboral.

Finalmente, este estudio no sólo pretende analizar el proceso de formación que se lleva a cabo para capacitar a la persona con discapacidad y así incluirlo al mercado laboral, sino que también busca crear conciencia de las habilidades y destrezas que posee el individuo, para que sea, no solamente un requisito de las organizaciones para cumplir con las normativas legales, sino que más allá de eso, se visualice a la persona con discapacidad como un ser útil, capaz de crecer y desarrollarse de manera productiva.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

El marco teórico referencial, tiene como propósito sustentar desde un criterio teórico la temática que se está presentando, seleccionando los aspectos más importantes de la investigación, los cuales servirán para dar un mejor enfoque a la temática en estudio. Es conveniente la definición de Hurtado y Toro (2007:83) quienes plantean que “es un conjunto de ideas, generalmente ya conocidas en una disciplina, que permiten organizar los datos de la realidad para lograr que de ellas se puedan desprenderse nuevos conocimientos”, el mismo está compuesto por los antecedente, marco teórico y las bases legales.

A. Antecedentes

Desde épocas pasadas hasta la actualidad, la temática en estudio referente a las personas con discapacidad ha sido muy abordada, lo que ha permitido que con el pasar de los tiempos se fortalezca la inclusión y formación de estas personas a través del trabajo, gracias a los aportes de las investigaciones y estudios que han unido sus esfuerzos para buscar las estrategias más factibles.

Es por ello que de esta manera, serán tomados como referencia una serie de estudios y trabajos de grados que guardan estrecha relación, aportan información valiosa y dan un valor significativo al tema en estudio, estos serán presentados de forma cronológica y ascendente.

En primer lugar, Lozada (2013), en su trabajo de grado el cual tituló como “Mecanismos de inserción laboral aplicados a las personas con discapacidad por la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad Venezolana”, para optar por el título de Licenciada en Relaciones Industriales; el objetivo general de su investigación se basó en analizar los mecanismo de inserción laboral para las personas con discapacidad, para llevar a cabo el objetivo se describió de manera objetiva e imparcial la situación actual del proceso de inclusión a personas con características especiales, buscando identificar las fortalezas y debilidades, adicional a lo expuesto se realizó una caracterización de los tipos de discapacidad existente en los trabajadores de la población en estudio, por consiguiente sirvió para evaluar si las funciones y/o tares que ejecutan son adecuadas a sus características especiales.

El estudio de este trabajo, adopta una metodología de tipo descriptivo y de campo, utilizando la técnica de la encuesta, a través de los cuestionarios, que arrojaron como resultado, la inexistencia de mecanismos de inclusión que incentiven el ingreso a nuevos trabajadores con condiciones especiales, por otra parte no existen políticas que promuevan la inserción al entorno laboral.

Dando un aporte de gran relevancia, en cuanto a la realización de un mecanismo de inserción exclusivo para los aspirantes con discapacidad, fomentando la sensibilización y concientización a través de charlas y/o talleres.

En este mismo orden de ideas, Rodríguez, Vásquez, (2008), realizaron un trabajo de grado el cual titularon, “Evaluación de un programa de formación profesional impartido a personas con discapacidad en el taller Bolivariano de Educación Laboral de Naguanagua del Estado Carabobo”, para optar por el título de Relaciones Industriales; el objetivo general de este estudio fue evaluar el programa de pre pasantías impartido a personas con discapacidad en el taller de educación laboral de Naguanagua, a fin de determinar las debilidades y fortalezas del mismo, centrando el propósito del estudio en la formación profesional de los alumnos de la institución, con la finalidad de su inclusión al campo laboral.

Los autores no solo buscan dar a conocer la evaluación del adiestramiento impartido a las personas con discapacidad para formar parte de un ambiente laboral, sino sensibilizar y culturizar sobre el valor de la persona como seres humanos con los principios de igualdad, respeto y solidaridad. Está enmarcado dentro de una investigación de campo, de tipo descriptiva, la recolección de la información se hizo a través de observación directa, revisión documental y de un cuestionario, los cuales arrojaron como resultado que la formación recibida es de gran utilidad para cuando son insertados en el campo laboral, sobretodo lo correspondiente a los valores ya que, el aspecto de capacitación en áreas de relevancia para empleos falta mucho por mejorar

El abordaje de este trabajo de grado, resulta relevante para la temática en estudio, por el hecho de guardar un vínculo en la descripción del programa de formación profesional impartido a las personas con un discapacidad de un taller laboral para su inserción al campo laboral. Cabe agregar que

contribuyo de manera significativa al estudio realizado, ya que se destacan los aspectos de formación y capacitación que requiere una persona con discapacidad con el fin de lograr su oportuna inserción al mercado laboral segura y efectiva

Adicionalmente, Páez (2008), en su trabajo de grado que tiene como título "Mecanismo implementados por el Estado Venezolano para garantizar la inserción laboral de las personas con discapacidad", para optar al título de Magister Scientiarium en Derecho Laboral y Administración del Trabajo; tiene como objetivo general, analizar los mecanismo implementados por el Estado venezolano para garantizar la inserción laboral de las personas con discapacidad, determinando las acciones administrativas de implementación e identificando los planes, políticas o proyectos sociales previsto por el Estado venezolano.

El estudio de esta investigación, es de carácter documental, de tipo descriptivo y un diseño bibliográfico, a través de la observación documental y la técnica fue cualitativa, lo que permitió obtener resultados interesante en cuanto a la definición de la discapacidad desde el punto de vista jurídico venezolano, partiendo desde una óptica de carácter médico- científico.

El aporte que le da a la investigación, es en cuanto a la relación al empleo, en donde se sugiere la identificación de tipos de actividades que podrían ser desarrolladas por los individuos en función de la discapacidad que posean y por otro lado la sugerencia de la formación y la capacitación

impartida desarrolle estrategias específicas dirigidas a personas con discapacidad

Por otra parte, es conveniente citar, Rodríguez (2007) en su artículo publicado por la revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, el cual lo ha titulado “Motivación a los trabajadores discapacitados y su inserción en el área laboral”; el objetivo de este ensayo va dirigido a determinar cuál es la situación del trabajador con discapacidad, específicamente en el Estado Carabobo, por medio del cual se evidencio la discriminación de las personas con discapacidad para ser insertadas al campo laboral, por lo tanto es necesaria la motivación como un aspecto primordial, las cuales permitirán el crecimiento humano para un desarrollo óptimo

Se observa claramente, que esta investigación proporciona información pertinente a la temática que se está estudiando, con la finalidad y la esperanza de que pueda servir para la creación de fuentes directas de trabajo para las personas con discapacidad, evidenciándose, que no es solo una problemática que le compete al Estado ni a las instituciones, sino también a cada ciudadano contribuyendo de esta a mejorar la calidad de vida, condiciones económicas de estas personas y a su vez beneficiando a la sociedad en general.

Igualmente, Repillosa (2007). En su trabajo de grado “Análisis del proceso de capacitación para la inserción al campo laboral de jóvenes con discapacidad mental (caso taller de educación laboral Carabobo)”, para optar

al título de Licenciada en Relaciones Industriales; el objetivo de la investigación fue analizar el proceso de capacitación para la inserción al campo laboral, dirigido a los jóvenes con discapacidad mental del taller de educación laboral, en donde se identificó que la investigación es de tipo exploratoria descriptiva, detallando de manera minuciosa el proceso especifico que ha sido poco tratado; y a su vez se visualizó que su naturaleza investigativa es de campo con apoyo documental, esto se debe a que la información utilizada se extrajo directamente de la realidad.

Cabe destacar los resultados obtenidos indicando que, la capacitación laboral para personas con discapacidad intelectual, es un tema que plantea retos; sin embargo, la misma es una vía para hacer frente y solucionar la problemática referente a la inserción al mercado laboral de dicha población, dando como aporte, realizar jornadas y talleres de carácter informativo que promuevan el contenido y aplicación de la Ley para Personas con Discapacidad y la incorporación de la capacitación en áreas de nuevas tecnología, que amplíen las posibilidades de inserción laboral de jóvenes con discapacidad mental

Esta investigación es de gran aporte, considerando que la misma analiza el proceso de capacitación para la inserción de las personas con discapacidad al campo laboral, enfatizando el proceso y evidenciándose la necesidad de formar a este colectivo en diversas áreas, es por esto que fue de base fundamental para esta investigación.

B. Bases teóricas

A continuación, se presentaran una serie de autores y organizaciones internacionales y nacionales, dando un valor significativo y a su vez son la base de la temática en estudio.

1. Discapacidad

Es de suma importancia, definir el término discapacidad, por lo cual Aramayo (2005) considera como “toda restricción o ausencia debido a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro de margen que se considera normal para un ser humano” en énfasis para atender la discapacidad, implica considerar la condición, es decir, antes de poseer una discapacidad, son personas que tienen un mismo derecho que sus semejantes

De igual manera, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1980), destaca la importancia de la definición de discapacidad, aclarando las diferencias existentes entre deficiencia, discapacidad y minusvalía, es por ello que establece la Clasificación Internacional de Discapacidades, Deficiencia y Minusvalía (CIDDM), las cuales son definidas de la siguiente manera.

> Discapacidad: es un término que abarca las deficiencias que afectan la estructura o función corporal, teniendo como consecuencia limitaciones para

> ejecutar acciones o tareas y creando restricciones para participar en situaciones vitales.
>
> Deficiencia: es toda perdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, las cuales pueden ser temporales o permanentes
>
> Minusvalía: es una situación de desventaja paran un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso.

En consecuencia por lo antes definido, la Organización Mundial de la Salud (OMS), citado por Rodríguez y Vásquez (2008), plantean que la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive, esto como consecuencia de las deficiencias que tienen efectos orgánicos, representando un estado patológico y perturbaciones intelectuales, psicológicas, lingüísticas, auditivas, viscerales, músculo-esqueléticas y desfiguradoras, las cuales le provocaran una minusvalía, que no es más que el impedimento o límite para desempeñarse en su rol como una persona normal.

Por otra parte, la discapacidad es definida según la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) en el artículo 5:

> Se entiende por discapacidad la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos,

> pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo, en la familia con la comunidad, que limitan el ejercicio de derechos, la participación social y el disfrute de una buena vida, o impiden la participación activa de las personas en las actividades de la vida familiar, sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente.

2. Tipos de discapacidad

La Ley para las Personas con Discapacidad (2007), contempla en su artículo 6, las diferentes discapacidades:

> Se reconocen como personas con discapacidad: las sordas, las ciegas, las sordociegas, las que tiene disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitante; científica, técnica y profesionalmente calificadas.

De acuerdo a lo antes expuesto por la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) y según el Manual de Accesibilidad para las Personas con Discapacidad (2009), define los tipos de discapacidad a continuación se detallan cada una.

Discapacidad Auditiva:

Se define como discapacidad auditiva, la dificultad que tiene alguna persona para captar los sonidos que tiene alrededor, las causas pueden ser durante el embarazo, a través de factores hereditarios, medicamentos ototóxico, enfermedades del tipo vírico, factores genéticos entre otras.

Discapacidad Visual:

Es considerado como ceguera o amaurosis, ausencia completa o casi completa del sentido de la vista, puede estar causada por obstáculo que impide la llegada de los rayos de luz hasta las terminaciones del nervio óptico, o por enfermedades del nervio óptico o del tracto óptico, o por enfermedad o alteraciones en las áreas cerebrales de la visión, las cuales pueden ser permanentes o transitorias, completa o parcial o aparecer sólo en situaciones ambientales de poca luz.

Discapacidad Físico Motora:

Se define como discapacidad fisicomotora a la dificultad para realizar actividades motoras convencionales, ya sea regional o general; es aquella discapacidad en los miembros superiores y/o inferiores, que generalmente implica problemas de desplazamiento y/o de manipulación.

Discapacidad Intelectual o Cognitiva:

Es aquella discapacidad, que hace referencia a limitaciones sustanciales en el desenvolvimiento corriente. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la medida, que tiene lugar junto a limitaciones asociadas en dos o más de las siguientes áreas de habilidades adaptativas: comunicación, cuidado personal, vida en el hogar habilidades sociales, utilización de la comunidad, auto gobierno y salud de la seguridad, habilidades académicas funcionales, ocio y trabajo. Es conveniente resaltar que hasta el momento se han definido cuatro grados de discapacidad intelectual, que pueden ser leve coeficiente intelectual (CI) de 52 a 68, moderada coeficiente intelectual (CI)de 36 a 51, grave coeficiente intelectual (CI) de 20 a 35 o profunda coeficiente intelectual (CI) menor de 20.

Discapacidad Múltiple:

Es aquella discapacidad considerada como multimpedimento, la cual es una situación que se caracteriza por la presencia de dos o más discapacidades. Es más compleja que una sumatoria de enfermedades en un solo individuo, se trata de un ser integro que tiene limitaciones múltiples.

En el mismo orden de idea, para la Asociación de Sordociegas de España (ASOCIDE,1993), es considerable que una persona sordociegas, es aquella que posee una discapacidad, la cual es producida de la dualidad de dos factores sensoriales (visual, auditiva), generando limitaciones para distinguir

y conocer de manera más amplias las relaciones de su entorno, en consecuencia, se debe tener en cuenta que la vista y el oído son los principales canales a través de los cuales una persona percibe y experimenta el mundo; cuando estos dos canales sufren un deterioro, el mundo de esta persona puede estar restringido solamente a aquello que puede alcanzar con la punta de los dedos, siendo la comunicación basada en el sentido del tacto.

Por otra parte, según Castejón y Navas (2009:276) define la discapacidad visual a aquella que “consiste en la afectación, en mayor o menor grado, o en la carencia de la visión. En sí misma no constituye una enfermedad, al contrario, es la consecuencia de un variado tipo de enfermedades”, se visualiza entonces que la discapacidad puede ser congénita o adquirida y que a su vez se establecen categorías en ceguera total o amaurosis, es decir ausencia de respuesta visual, entonces, tomando en consideración esta definición, las tareas que para la mayoría de las personas son sencillas y rutinarias como ser caminar por la calle, tareas del hogar, sostener una conversación puede resultar para las personas con discapacidad, un obstáculo arduo y hasta insalvable.

Por otro lado cabe agregar, la definición de discapacidad cognitiva, por parte de la Asociación Americana sobre *Retardo Mental* (AAMR,2002): “es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa, que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas”, este tipo de discapacidad tiene sus repercusiones en el área cerebral de la persona que la padece, entre ellas se destacan la parálisis cerebral, autismo, Síndrome de

Down, entre otras. En el cuadro N°1 se presenta la definición de cada una de ellas.

Cuadro N°1 Discapacidad Cognitiva

Tipo	Definición
Parálisis cerebral	Es un trastorno que principalmente se caracteriza por la inhabilidad de poder controlar completamente las funciones del sistema motor.
Síndrome Down	Se trata de una alteración congénita, no de una enfermedad, por lo que no requiere ningún tratamiento médico. Tienen patologías asociadas que pueden ser cardiopatías congénitas, hipertensión pulmonar, problemas auditivos o visuales, anomalías intestinales, neurológicas y endocrinas
Autismo:	Es un síndrome que se caracteriza por problemas complejos del neurodesarrollo y que impide las relaciones sociales, la comunicación y destaca patrones de conducta estereotípicos, restringidos y repetitivos.

Elaborado por: Pacheco, Suárez (2015) a partir de Asociación Americana sobre Retardo Mental (AAMR, 2002)

Es oportuno resaltar, los estudios realizados por la Asociación Estadounidense de Psiquiatría (APA), en su Manual Diagnóstico y

Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-IV, 1995), es una clasificación categorizada que divide los trastornos mentales en diversos tipos, basándose en una serie de criterios con rasgos definitorios, confeccionada para uso clínico, educacional y de investigación.

Los estudios realizados por esta asociación, resultan un tópico interesante para la temática en estudio, mediante la clara definición de los grados de discapacidad cognitiva, con la finalidad de estudiar cada uno de ellos, lo que permitirá la inclusión satisfactoria en el área específica, logrando de esta manera la socialización de las personas con discapacidad y el entorno que lo rodea. A continuación se presentara un cuadro resumen de los grados de los tipos de discapacidad cognitiva:

Cuadro N°2
Tipos de Discapacidad Cognitiva

Tipo	**Característica**
Leve	• Poseen un Coeficiente Intelectual (CI) entre 50-55 y aproximadamente 70) • Desarrollan habilidades sociales y de comunicación durante los años preescolares (0-5 años de edad). • Tienen insuficiencias mínimas en las áreas sensorias motoras y con frecuencia no son distinguibles de otros niños sin discapacidad cognitiva.
Moderada	• Poseen un Coeficiente Intelectual (CI) entre 35-40 y 50-55), equivale aproximadamente a la • Son de categoría pedagógica adiestrable, • Adquieren formación laboral y con supervisión moderada pueden desarrollar destrezas para su cuidado personal.

Grave	• Poseen Coeficiente Intelectual (CI) entre 20-25 y 35-40, • Adquieren un lenguaje comunicativo escaso o nulo, pueden aprender a hablar y ser adiestrados en habilidades elementales de cuidado personal.
Profunda	• Poseen Coeficiente Intelectual (CI) inferior a 20 o 25 • Presentan una enfermedad neurológica identificada, que explica su discapacidad cognitiva. • Durante los primeros años desarrollan considerables alteraciones del funcionamiento sensorio motor

Elaborado por: Pacheco, Suárez (2015) a partir del Manual de Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (1995).

3. Modelos para aproximarse a la discapacidad

Existen dos modelos para aproximarse a la discapacidad: el modelo médico y el modelo social.

Cuando se habla del modelo médico de la discapacidad, según Pérez (2010:83) “considera la discapacidad exclusivamente como un problema de la persona, directamente producido por una enfermedad, accidente o condición negativa de salud u otros desorden, que requiere de cuidados médicos y otros análogos proporcionados por profesionales bajo formas de tratamientos individuales”, es decir, se centra en cómo los aspectos de la condición y sus síntomas contribuyen a la discapacidad individualmente, ocasionando solamente a ella y a su familia.

Con referencia a lo anterior, Rogero (2010:22), señala que, el modelo médico o también denominado rehabilitador, “considera la discapacidad como un problema directamente causado por una condición de salud”, es decir, vista desde este enfoque la discapacidad debe ser tratada o rehabilitada de modo que puedan participar en actividades con las personas considerada normales.

El modelo social para aproximarse a la discapacidad, según Palacios (2008), plantea que este nace enfocándose en la filosofía de una vida independiente, apoyado en principios fundamentales que caracterizan a la discapacidad como una forma específica de opresión social, esto quiere decir hacen una distinción entre deficiencia que es la condición del cuerpo y de la mente y discapacidad que son las restricciones sociales que se experimentan, es por eso que la noción de persona con discapacidad, vista de este punto se basa más allá de la diversidad funcional de las personas, que en las limitaciones de la sociedad.

En este mismo orden de ideas, Pérez (2010:83), plantea que el modelo social, trasciende a una visión focalizada en un plano social, en donde se evidencia la discapacidad como un producto social, que es la totalidad de una mezcla entre el individuo y el entorno que lo rodea, garantizando de esa manera los derecho de igualdad de oportunidades, libertad para una vida sin discriminación y el acceso universal de las personas con discapacidad

Cabe acotar que el modelo social se centra en la eliminación de las barreras creada por la sociedad o por el entorno físico que impiden a la

persona gozar de sus derechos humanos. Ellos incluyen promover actividades positivas, modificar el entorno a fin de que sea accesibles a todos y ofrecer información de manera que todos puedan comprender, esto planteado por el Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2009).

4. Exclusión e inclusión de la personas con discapacidad

Al referirse al término exclusión de las personas con discapacidad, no es más que rechazar y cerrar las oportunidades de intervención absoluta que rodea al individuo, en las actividades inherentes a lo sociocultural, lo cual neutraliza la reacción coordinada de los mismos, esto según lo planteado por Tedesco (2003), citado por Samaniego (2006).

Cabe agregar la definición de Rosato y Angelino (2009) en donde destacan lo siguiente, “se expresa en la actualidad como injusticias de reconocimiento adecuado y/o falta de respeto a las diferencias. Esta falta de reconocimiento implica una situación de subordinación social, ya que impide la participación como actores sociales posicionados”, se evidencia entonces a la exclusión, como una injusticia, aun cuando se han adoptados modelos y posturas políticas en contra de la no discriminación y la igual de los derechos humanos.

Por el contrario la inclusión de las personas con discapacidad, es la integración protagónica y participativa del individuo en el entorno que lo

rodea, sea este familiar, educativo, laboral o profesional, con igualdad de derechos y oportunidades, que le proporcionen un desarrollo en su vida personal, es conveniente contrastar lo expuesto por Egea y Sarabia (2004), citado por Samaniego (2006), el principio de la integración va más allá del entorno escolar, es reconocer los principios y valores de igualdad de condiciones, para ser incluidos al campo laboral y entorno social, en las mismas condiciones de otro individuo que no posee alguna discapacidad, es por ello que el ambiente debe propiciar adaptaciones y medios asistenciales con exactitud que permitan la integración de manera viable, que den respuesta a las necesidades de la realidad.

Una de las organizaciones que ha contribuido en la temática de la inclusión, ha sido la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1983), teniendo como objetivo principal la inclusión de las mismas, a través del trabajo decente, promoviendo de esta manera el desarrollo de las calificaciones y las oportunidades de empleo, basándose en los principios de igualdad de oportunidades e igualdad de trato.

5. Discriminación

Pese al mundo en que vivimos, unos de los factores que influyen de manera negativa en esta inclusión protagónica e importante para la persona con discapacidad, es la discriminación, considerada como la barrera de mayor peso que impide la participación libre, creando obstáculos que dificultan el acceso a todas las áreas que rodean a estas personas, es por ello que la Organización Internacional del Trabajo (OIT,1960), en uno de sus

convenio sobre la discriminación, empleo y ocupación (1958) num.111, define el término discriminación como, “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Por su parte, Millas (2005:13), expresa que la integración de las personas con discapacidad, se ve obstaculizadas por barreras de diversas índole principalmente culturales, es por ello que menciona a la discriminación como factor primordial definiéndola como “prejuicios que se han heredado a lo largo de la historia, sobre las capacidades y conductas que supuestamente tienen las personas con discapacidad”, lo cual trae como consecuencia el rechazo y la exclusión total de la persona. Esta guía práctica desarrolla varios tipos discriminaciones los cuales define de la siguiente manera:

> Discriminación positiva: acciones de sobreprotección/ paternalismo que finalmente deriva en una discriminación inconsciente.
>
> Discriminación nociva: es de carácter intencional, e implica tratarlas en forma diferente, deliberadamente.
>
> Discriminación sistemática: también llamada de impacto adverso o indirecto. Es la más compleja de todas y consiste en calificarlas como a cualquier otra persona.

Con respecto a lo anterior, la discriminación es factor que afecta negativamente a un individuo, esto motivado por acciones de diferentes tipos que pueden ser de carácter instintivo y consciente, que trae como consecuencia la exclusión del mismo.

6. La educación de las personas con discapacidad en Venezuela

La educación, es un derecho fundamental de todo ser humano, es por ello que la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), contempla en su artículo 26. “toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria”.

En este mismo sentido, la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), en su artículo 27, promueve la educación, capacitación y formación para el trabajo señalándolo de esta manera

> El Estado, a través de los ministerios con competencias en trabajo, educación y deportes, economía popular y cultura, además de otras organizaciones sociales creadas para promover la educación, capacitación y formación para el trabajo, establecerán programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda.

Es conveniente entonces, definir la educación para la personas con discapacidad cognitiva, según la Conceptualización y Política para la Atención de la Población con *Retardo Mental* (1996), bajo la normativa de la Dirección de Educación Especial, la cual ha sido elaborada con un análisis minucioso y evaluación de la misma en todos los sectores, tomando en consideración los procesos actuales de reforma del Estado Venezolano en materia de descentralización educativa.

Esta conceptualización y política para la atención de la población con *Retardo Mental* (1996), resalta que la educación debe adoptarse, como un proceso de formación integral del individuo, satisfaciendo aquellas necesidades básicas de aprendizaje que van más allá del ámbito escolar, capacitándolo para ser consciente de sus deberes y derechos, permitiéndole de esta manera, integrarse conscientemente a su medio para modificarlo. Teniendo como objetivos que sustentan este Modelo de Atención Educativa Integral los siguientes:

- Fomentar el máximo desarrollo de las potencialidades de las personas con *retardo mental* a través de una atención preventiva, integral e interdisciplinaria que aborde al individuo desde su nacimiento hasta la vida adulta considerando sus fortalezas y debilidades en favor de su integración social.
- Promover la dignificación del hombre fomentando el respeto a su condición humana, el espíritu de solidaridad y superación permanente.
- Formar una persona capaz de participar como ente activo y consciente en la transformación de su realidad en una dinámica de reflexión-acción acorde a sus posibilidades individuales y en el respeto de sus limitaciones.
- Promover la atención educativa integral de la persona con retardo mental en función de sus capacidades, su adaptación a las exigencias de la vida familiar y comunitaria y de sus posibilidades de formación y colocación laboral que le permitan integrarse como ente productivo a la comunidad.
- Facilitar el desarrollo integral de la persona con retardo mental en relación a los procesos educación y trabajo, revalorizando el trabajo

como elemento que permite a la persona, la proyección de sí mismo y su incorporación como ente productivo a la sociedad.

En consecuencia, por lo antes expuesto, la educación para las personas con discapacidad cognitiva, es un enfoque de hecho social, que busca desarrollar las potencialidades que posee la persona con discapacidad y centrar la atención en sus carencias, permitiendo de esta manera, que este individuo se pueda desenvolver sin prejuicios ante la sociedad, mejorando su relación dentro de los círculos sociales, como lo son familia, escuela, comunidad siendo plenamente capaz de convivir como miembro activo para el beneficio personal y de la comunidad.

Es por ello que esta misma Conceptualización y Política para la Atención de la Población con *Retardo Mental* (1996), plantea que para llevar a cabo este proceso de educación inclusiva, instituciones estatales y municipales, como lo son los Centros de Desarrollo Infantil (CDI), Institutos de Educación Especial (IEE), Talleres de Educación Laboral (TEL) y aquellos otros servicios y planteles de la Modalidad de Educación Especial, los cuales tienen la finalidad de administrar y supervisar la atención educativa integral, dirigidas a las personas con retardo mental , los cuales les compete planificar, coordinar, supervisar y evaluar programas y proyectos educativos sectoriales e intersectoriales que conlleven a una acción educativa integral, también es conveniente, la acción integrada y participativa de la familia, la escuela, la comunidad de los diferentes sectores gubernamentales o no gubernamentales en sus distintas instancias: estatal, regional y local, para poder garantizar su optima ejecución.

7. Formación profesional para las personas con discapacidad

Después de las consideraciones anteriores, la formación profesional juega un papel importante para la preparación y aprendizaje de una persona, lo que va a permitir desarrollar habilidades y destrezas, que le dará el valor agregado para su inclusión o inserción al campo de trabajo, resulta significativo definir formación profesional según Pérez (2010):

> "Es el conjunto integrado de actuaciones dirigidas a incrementar el capital humano, a través de la integración del reconocimiento que procede del sistema productivo, y del sistema educativo, así como la introducción de transparencia en el sistema de cualificación laboral que rige las relaciones del mercado de trabajo" (pág. 91).

En este mismo orden de ideas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en una de sus recomendaciones sobre el desarrollo de los Recursos Humanos (2004) núm. 195, reconoce que la formación, en conjunto con la educación y el aprendizaje permanente, constituyen un factor fundamental para el desarrollo económico sostenible y los cuales deberían formar parte sustancial, guardando estrecha relación con las políticas y programas integrales en los sectores económico, social y del mercado de trabajo.

Por otro lado, Díaz (1980) en su libro titulado "Formación profesional y Empleo al Deficiente Psíquico", citado por Hernández, León (2012:80), definen que la formación laboral de la persona con discapacidad debe responder a las necesidades actuales de la economía y el mercado del

contexto donde reside, textualmente señala: “se debe identificar sus motivaciones, intereses, necesidades y habilidades, así como su inclinación profesional, su formación y su experiencia laboral para aspirar a una ocupación; y darle valor a éstas cualidades para conocer cuál es su verdadera preparación, para luego compararla con las exigencias y requisitos del mercado laboral, y de ésta manera ver sus fortalezas y debilidades personales”.

Es necesario acotar que un proceso de formación para las personas con discapacidad según lo planteado por Linares (1998), es aquel que busca la construcción de una pedagogía para la integración, especificando las características de cada una de las discapacidades, así como las estrategias de comunicación y formación, adaptaciones curriculares generales orientadas a cada tipo de discapacidad, presentando en forma sencilla conceptos, métodos y técnicas de evaluación, de igual manera adopta una evaluación integral aplicables durante la formación de la persona.

El autor antes mencionado expresa las estrategias y ejemplos de adaptaciones a realizar en las Instituciones de Formación Profesional y en los lugares de trabajo, ya sea en maquinarias, útiles o herramientas. Expone conceptos básicos sobre orientación. El proceso de formación pretende motivar al docente a planificar sus propias metodologías y adecuar sus materiales de acuerdo a las necesidades y expectativas de cada persona y de cada grupo.

8. Programa de formación profesional para las personas con discapacidad

Se entiende por programa de formación según la Conceptualización y Política de la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo (1997), aquel que tiene dentro de sus funciones definir las políticas y líneas estratégicas en cuanto a Educación y Trabajo para la atención de las personas con necesidades educativas especiales, elaborar y revisar el diseño curricular en esta materia, asesorar a las distintas instancias del Ministerio y a las instancias territoriales en la ejecución de las políticas, normas y programas para el recurso humano, prestar asesoramiento técnico de acuerdo a los requerimientos, propiciar innovaciones educativas que vayan en pro de la excelencia del proceso enseñanza-aprendizaje.

A su vez este programa tiene como finalidad promover intercambios con instituciones y organismos públicos y privados, nacionales e internacionales a fin de generar proyectos e investigaciones que apunten a la solución de problemas educativos, supervisar y velar por la aplicación de la política para la atención de las personas con necesidades educativas especiales en cuanto a Educación y Trabajo, y controlar la ejecución de los convenios y contratos suscritos para garantizar su cumplimiento en cuanto a la capacitación, inserción e integración socio-laboral de las personas con necesidades educativas especiales.

La presente conceptualización y Política de la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo (1997) establece que programa de Educación y Trabajo se inscribe en un Modelo de Atención Integral con un enfoque Humanista Social, el cual tiene su expresión en una acción interdisciplinaria con la confluencia de la familia-escuela-comunidad en general, bajo una concepción holística del individuo como unidad biopsicosocial. Está centrado en las potencialidades e intereses, atendiendo las diferencias individuales, al ritmo de aprendizaje, la diversidad y teniendo como norte y eje el principio de Integración Social con el fin último de humanizar al hombre. Desde el mismo momento que Educación y Trabajo están en todo el proceso debe concebirse la atención de la persona, desde temprana edad en forma dinámica, sistémica, sistemática, concatenada, flexible, integrada e interactiva.

En consecuencia a esto, el Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS, 2008), señala que en Venezuela existen instituciones y centro de formación, que brindan capacitación, desarrollando métodos de aprendizaje con la finalidad de promover la inserción al mercado laboral de estas personas, uno de ellos es el Centro de Formación Socialista Profesional para Personas con Discapacidad (CEFSPRODIS), teniendo como misión diseñar y activar desde el poder popular proyectos y programas orientados hacia la construcción del nuevo modelo de inclusión socioproductiva y sociolaboral para la persona con discapacidad.

Se hace necesario expresar, que él (CEFSPRODIS) es una división del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, que tiene

como finalidad la formación profesional de la persona con discapacidad, ofreciendo formación en diversas áreas, entre las cuales se destacan: computación, repostería, lencería, asistencial personal, atención al público, técnicas de oficina, peluquería, electricidad básica, entre otras, las cuales va dirigidas a personas con discapacidad intelectual, auditiva, visual y neuromuscular-esquelética (físico-motora), esto según el Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS, 2008).

De igual manera se encuentra, el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Especial, que tiene como objetivo ofrecer formación para personas con discapacidad. Con previa aprobación de haber realizado su rehabilitación funcional o física. Estos se encuentran a nivel nacional, tal como lo expresa el Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS, 2008).

Por otra parte la Fundación para el Desarrollo Integral de Personas con Diversidad Funcional (FUNDIPDIVF, 2007) en alianza con el Concejo Nacional para las Personas con Discapacidad, se consolida como una red de organizaciones sociales dedicadas al área de discapacidad, con la finalidad de atender a ese sector de la población excluida, a través de proyectos de formación, prevención y atención integral. Teniendo como visión formar a las personas con diversidad funcional en edad laboral en el área socio-laboral y socio-productiva, a fin de garantizar su efectividad inclusión en las diferentes oportunidades de empleo, a su vez su funcionamiento es:

- Ubicación de estructuras físicas de diversas instituciones, organizaciones y comunas para el desarrollo de los proyectos.
- Condiciones los espacios físicos para el desarrollo del proyecto, a través de alianzas.
- Selección de personas con diversidad funcional con formación, experiencia y disposición para desarrollar las funciones establecidas en cada proyecto.
- Promover la contratación del personal para el desarrollo del proyecto, a través del sector empresarial en el marco de la Ley de Personas con Discapacidad.
- Ubicar a las personas contratadas en las funciones correspondientes a su perfil.
- Facilitar herramientas técnicas y teóricas que requiera el personal contratado para el mejor desempeño de sus funciones.
- Realizar seguimiento y control del personal y del proyecto.
- Rendir informe de gestión a las empresas en el desempeño del personal contratado y asignado al proyecto.
- Diagnosticar necesidades de formación y orientación de las personas con diversidad funcional.
- Diseñar cursos y talleres de formación requerido por las personas con diversidad funcional y aquellos de mayor demanda del mercado laboral.
- Promocionar el proyecto en las comunidades para integrar a las personas con diversidad funcional y a sus familiares.
- Mantener alianzas con diversos sectores institucionales que puedan dar respuestas a las necesidades imperantes de los participantes.

- Involucrar a los familiares y comunidades en las diversas actividades del centro.
- Promover la integración laboral de los participantes de los cursos, a través de pasantías laborales y otras figuras.
- Promocionar a través de diversas alianzas, las Jornadas de Prevención Integral en materia de discapacidad.
- Consolidar Proyectos de Formación en diversos estados y municipios, a fin de facilitar la integración socio laboral de esta población.
- Consolidad equipos interdisciplinarios para brindar atención integral a esta población y sus familiares.
- Hacer seguimiento a los egresados de los cursos para evaluar su integración laboral.

Es importante resaltar que también se encuentran los Talleres de Educación Laboral, según la Conceptualización y Política para la Atención de las Personas con *Retardo Mental* (1996), los cuales brindan formación y capacitación a gran parte de la población con discapacidad, tal es el caso de la institución en estudio, Instituto de Educación Especial (2004), el cual proporciona a los estudiantes con discapacidad experiencias pedagógicas que les permite adquirir conocimientos y desarrollar habilidades y destrezas en el área acorde a la realidad socioproductiva del municipio, así como el fortalecimiento de valores, todo enmarcado en el desarrollo tecnológico, capacitando a los estudiantes en diversas áreas como: informática, cestas decorativas I y II, manipulación de alimentos, cultivos y mantenimiento de áreas verdes, mantenimiento de espacios internos, artes manuales I y II y empacado.

Esta institución busca su orientación en la formación y capacitación laboral armonizada con los intereses y aptitudes de las personas con necesidades educativas especiales y las necesidades del mercado de trabajo, concibiéndose éste como un medio de auto-realización personal y social y no sólo como una actividad productiva, lo que garantiza la incorporación efectiva al trabajo y, por ende, la inclusión laboral y social.

9. Caracterización del Educando que recibe formación

La Conceptualización y Política de la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo (1997) como proceso inclusivo orienta la atención de las personas con necesidades educativas especiales, respetando la diversidad, la individualidad de cada persona en el marco de su proceso evolutivo y está dirigida a toda la población con necesidades educativas especiales de manera permanente, sistemática, a lo largo del proceso de atención dentro de la Modalidad de Educación Especial, es decir desde temprana edad hasta la adultez. Específicamente en lo que se refiere a la población joven y adulta la atención Educación y Trabajo incluye además de los que tienen escolaridad, a aquellos que no tienen escolaridad, que hayan iniciado sus estudios en la Escuela Regular y por diversas razones quedan excluidos del Sistema Educativo; y los que se encuentran en circunstancias especialmente difíciles, ya que el fin último de la Educación y el Trabajo es la Humanización del hombre.

En consecuencia el programa, tiene una óptica longitudinal que implica su operatividad la cual se inicia desde el Centro de Desarrollo Infantil hasta el Taller de Educación Laboral existentes a nivel nacional, dirigido a una cobertura poblacional con necesidades educativas especiales, desde edad preescolar hasta la adultez.

10. Aspectos didácticos del programa de formación

El estado Venezolano como garante del sistema educativo y formativo de todas las personas, es el principal ente que proporciona las herramientas y recursos para una educación sólida y con base, es por ello que la Ley Orgánica de Educación (2009), establece en su artículo 50 el financiamiento para la educación, garantizando de esta manera una inversión en materia educativa tal como se señala a continuación:

> El Estado garantiza una inversión prioritaria de crecimiento progresivo anual para la educación. Esta inversión está orientada hacia la construcción, ampliación, rehabilitación, equipamiento, mantenimiento y sostenimiento de edificaciones escolares integrales contextualizadas en lo geográfico cultural, así como la dotación de servicios, equipos, herramienta, maquinarias, insumos, programas telemáticos y otras necesidades derivadas de las innovaciones culturales y educativas. Los servicios, equipos e insumos referidos, incluyen los vinculados con los programas de salud integral, deporte, recreación y cultura del sistema educativo.

Con base a lo antes expuesto, los recursos didácticos, tecnológicos y de infraestructuras para la educación y formación, vienen completamente

emanados por el Estado y es responsabilidad del mismo hacer cumplir este derecho en materia de inclusión educativa que les permita a los individuos obtener los conocimientos necesarios para su formación integral.

11. Rol del Facilitador

Resaltando la importancia que tiene la educación de las personas con discapacidad, el rol que debe cumplir el docente o facilitador tiene que ser el adecuado para el oportuno aprendizaje, en virtud de esto la Conceptualización y Política para la Atención de la Población con *Retardo Mental* (1996), plantea que, el rol del docente, es variable dependiendo de las características del alumno y la complejidad de la información en algunos casos motivará, estimulará , facilitará y mediará el desarrollo de sus habilidades o conocimientos fomentando situaciones que creen curiosidad o inquietud en el educando en otras oportunidades el docente guiará, corregirá y dirigirá partiendo del proceso de desarrollo potencial del mismo.

En tal caso el docente se convierte en un mediador, que partiendo de las fortalezas e intereses de la persona con retardo mental, diseña situaciones de aprendizaje de manera que la persona pueda desarrollar estrategias cognitivas que le permitan construir su conocimiento y actualizar sus potencialidades en forma óptima. Para ello debe ser afectuoso, como continuidad del afecto por parte de la familia, con buena disposición, interesado, motivado, comprensivo y solidario, que propicie un mejor ambiente pedagógico y por ende mayores oportunidades de un desarrollo optimo de las personas con retardo mental.

12. Capacitación laboral para las personas con discapacidad

Es importante resaltar la definición de capacitación por Dessler (1996:239), la cual consiste en proporcionar a los empleados nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo; en esencia es un proceso de aprendizaje. El autor menciona un programa de capacitación el cual tiene una serie de pasos los cuales se menciona a continuación:

- Evaluación: necesidad de capacitación para las personas y/o puesto.
- Establecer objetivo deberán ser observables y medibles.
- Capacitación: es la técnica incluyen capacitación en el puesto, aprendizaje, programado.
- Evaluación medir la reacción, aprendizaje conducta o resultados.

Por otra parte Siliceo (2004:25) define la capacitación como “una actividad planeada y basada en necesidades reales en una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”. Esto quiere decir que la capacitación sirve para satisfacer las necesidades existentes con respecto a la preparación y habilidades de un individuo.

Cabe agregar lo señalado por Delgado (2000: 22) sobre la capacitación “Es una manera de proporcionar a los empleados las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo con mayor eficiencia” citado por Rodríguez y Vásquez (2008) esto quiere decir que le permite al individuo desarrollar

habilidades y competencias, las cuales serán útiles para el desenvolvimiento y la utilización adecuada de recursos que se encuentren a su disposición.

En cuanto a la capacitación laboral para las personas con discapacidad Vargas (2003), citado por Repillosa (2007) plantea que, la capacitación laboral de las personas con discapacidad intelectual, va a depender, en gran medida de sus habilidades cognitivas, sociales y afectivas. Es por ello que hace hincapié que durante el proceso “lo más importante no es el entrenamiento mecánico o sistemático de funciones operativas, sino que se debe trabajar paralelamente con los procesos cognoscitivos, sociales y afectivos del individuo”.

13. Entrenamiento

Para el autor Porret (2012:211), el entrenamiento “es el proceso educativo a corto plazo que utiliza un procedimiento sistemático y organizado por el cual el personal adquiere conocimientos y habilidades técnicas para un propósito definido”.

En este orden de ideas los autores Boland, Carro, Stancatti, Gismano, Banchieri (2007:143), definen entrenamiento como un proceso de aprendizaje atreves del cual se adquieren habilidades y conocimientos necesarios para alcanzar los requerimientos del cargo a desempeñar y los objetivos organizacionales. Implica el desarrollo de habilidades y actividades para desempeñarse con más éxitos en el puesto.

14. Estrategias de inclusión para las personas con discapacidad al mercado laboral

El Estado es el principal organismo en promover estrategias y políticas de inclusión del colectivo con discapacidad al mercado laboral, en virtud de esto la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) establece en su artículo 28 que los entes públicos y privados así como empresas públicas, privadas o mixtas, tienen el deber de incorporar un mínimo de cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nomina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. dentro de los cuales no podrán realizarse argumentos que dificulten o discriminen el acceso a un empleo.

Por su parte en Venezuela según el Manual de Accesibilidad para la Personas con Discapacidad (2009) menciona la existencia de la institución, Concejo Nacional para las personas con Discapacidad (CONAPDIS), la cual busca los mecanismos necesarios para responder satisfactoriamente a la población vulnerables, por causas congénitas o adquiridas que presentan disfunción o ausencia de algunas de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales, de manera temporal, permanente o intermitente.

El Manual antes mencionado señala que el CONAPDIS, es el principal ente gubernamental, destinado a la defensa de los derechos del colectivo con discapacidad, adoptando programas en toda las áreas, para dignificar la calidad de vida de estas personas, mediante políticas públicas desarrolladas por el gobierno nacional, logrando de esta manera una inclusión integral,

quiere decir entonces, que el campo laboral no es la excepción, es por ello que promueven la formación, capacitación, inserción, reinserción y la integración en el aparato productivo nacional.

En este mismo orden de ideas, la Fundación para el Desarrollo Integral de Personas con Diversidad Funcional (FUNDIPDIVF, 2007), publica un artículo en la web en donde resalta que, El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) ente adscrito al Ministerio del Poder Popular para las Comunas y Protección Social, promueve a través de la Gerencia de Atención Integral la concienciación, inclusión, orientación y sensibilización hacia el tema de discapacidad en todos los sectores del país.

A su vez este organismo crea importantes estrategias que tienen como objetivo principal fomentar las capacidades y potencialidades de las personas con discapacidad, visionados en un enfoque humanista-social, enmarcado en los lineamientos de la Revolución Bolivariana que impulsa el Presidente de la Republica, Hugo Chávez Frías, para dar cumplimiento a la Ley para las Personas con Discapacidad. El referente artículo publicado por la Fundación plantea que uno de los mecanismos para fomentar la inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral es:

- Difusión de Talleres de Sensibilización y la Formación de Agentes Multiplicadores.
- Talleres de Sensibilización: con una duración de 4 horas y 30 minutos, la Coordinación de Capacitación e Inclusión Laboral se dirige al sector empleador en una actividad teórica-práctica para desarrollar los

contenidos de discapacidad, calificación, certificación, accesibilidad y prevención, todos enmarcados en la Ley.

- Talleres de Formación de Agentes Multiplicadores: con una duración de 16 horas, la Coordinación de Capacitación e Inclusión Laboral se dirige al sector empleador para profundizar sobre los contenidos de discapacidad, accesibilidad y prevención. Dándole al sector empleador las herramientas necesarias para difundir dicha información.

El impacto de estas actividades ha generado un cambio de visión empresarial, en donde las personas con discapacidad son ubicadas en espacios laborales adecuados a sus perfiles y potencialidades, demostrando una vez más el compromiso de esta grandiosa población.

Es importante recalcar lo planteado por Millas (2005) sobre el Modelo de Integración Laboral de Personas con Discapacidad, en donde expresa que la integración laboral de las personas con discapacidad requiere de una planificación estratégica, que busca lograr una integración socio laboral que permita a estas personas participar en la vida cotidiana de la comunidad, a través de actividades productivas teniendo la capacidad, el deseo y la oportunidad. A continuación se presentan los pasos del modelo:

Primer paso, la organización debe incorporar el modelo de integración en los valores y cultura corporativa, para futuros ingresos de personas con discapacidad y deben tomar en cuenta los siguientes criterios:

- Actuar constantemente en pro de la no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para un cargo.
- Reconocer y valorar la importancia de las diferencias y el debate para crear nuevas soluciones.
- Creer en la equidad e igualdad de oportunidades al reclutar y promocionar a los empleados.
- Sentir y creer que ningún empleado es tan importante como todos ellos juntos.
- Estimular el trabajo en equipo.
- Buscar constantemente el talento y las competencias en las personas.
- Respetar y valorar a las personas por lo que son y aportan al equipo y a la organización.
- Valorar el apoyo que los empleados brindan a los demás en el logro de los objetivos.
- Tener una responsabilidad social hacia la comunidad en que se inserta.

Segundo paso, la organización debe generar perfiles de responsabilidad y análisis de cargo flexibles, que incluyan la equidad y no la igualdad de condiciones. Es decir, considerar las competencias reales que requieren un determinado cargo, y no factores que no tengan directa relación con el adecuado desempeño de una función.

Tercer paso, la organización debe reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante, para ello es necesario crear un proceso de

reclutamiento y selección que no excluya a las personas con discapacidad, por razones ajenas a su capacidad para realizar una función laboral.

Cuarto paso, la organización debe incluir la integración en las estrategias de comunicación, creando un proceso de comunicación interna hacia sus empleados y externa hacia la comunidad, con la finalidad de dar a conocer la visión, valores y procedimientos sobre la implementación del programa de integración. En cuanto a la comunidad: porque existen múltiples concepciones y prejuicios sobre el derecho a trabajar y el desempeño y a los empleados: porque es necesario involucrarlos con la visión y valores que justifican y crean las bases para implementar el programa de integración laboral para las personas con discapacidad.

Quinto paso, la organización debe crear la planificación de una capacitación interna necesaria para preparar a los empleados para que los mismos sean gestores de un ambiente propicio, que facilite la integración de personas con discapacidad, y se motiven a participar del proceso y a comprometerse con sus resultados. El objetivo de la capacitación es orientar, informar y motivar a los empleados, hacia el objetivo de incorporar a estas personas a ciertos puestos de trabajo.

Sexto paso, se considera necesario un entrenamiento para el nuevo empleado, el objetivo es orientar y preparar a la persona en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado. La programación y planificación de las actividades del entrenamiento debe ser creada, en forma conjunta, por la persona de la

empresa que esté a cargo de la integración y por el entrenador que capacitará al nuevo empleado. El entrenamiento debe desarrollarse en función del informe que contiene las habilidades cognitivas y psicomotrices, por lo tanto los contenidos, herramientas educativas y tiempo designado para llevar a cabo esta actividad son relativos a cada persona que ingresa al programa, este entrenamiento debe tener una duración permanente hasta que el trabajador se adapte por completo a sus labores.

Séptimo paso, las empresas que estén interesadas en implementar estos programas de integración laboral, deben asignar a un empleado mediador para acompañar a la persona durante sus primeros meses y que vaya evaluando el trabajo realizado, al igual que la percepción de los empleados y clientes. Esta medida permitirá que el proceso de integración sea efectivo, tanto para la persona como los nuevos empleados, como para los antiguos. De igual manera se debe asegurar la retención de estas personas, para ello es necesario de un profesional externo a la empresa, en donde semanalmente durante el primer mes de entrenamiento, y quincenalmente durante los siguientes dos meses realice una evaluación.

Octavo paso, la organización debe realizar la contratación, para ello este modelo de integración plantea dos métodos:

- Contratar a la fundación o institución que recluta a personas con discapacidad, como servicio de terceros y que sean ellos los que paguen sus sueldos. De este modo se elimina la posibilidad de dejar a los nuevos empleados sin pensión de invalidez y no se les obliga a cotizar un sistema de salud en forma independiente.

- Contratar a plazo indefinido a personas que no reciban una pensión asistencial y les sea más conveniente cotizar el sistema de salud en forma individual.

Noveno paso, el modelo plantea un plan de carrera Es importante considerar que después de un tiempo de estar trabajando, las personas tienden a proyectarse en el tiempo desarrollando una carrera en la empresa. Para esto se recomienda atender los desplazamientos verticales y horizontales. Los desarrollos verticales, son las promociones tradicionales en las que a las personas se les asciende a un puesto de mayor nivel y responsabilidad. Sin embargo, muchas veces no es posible ofrecer este tipo de oportunidad a los empleados, para ello se plantea la siguiente alternativa, que consiste en el desarrollo horizontal, con el que se busca mejorar la condición laboral, reconociendo al empleado a través de la especialización. Con ello se logra motivar y generar una expectativa diferente al trabajador.

El resultado de incluir a personas con discapacidad, trae efectos positivos, Millas (2005) plantea los beneficios que se obtienen en los ámbitos personales, familiares, empresariales y sociales.

En primer lugar se obtienen beneficios personales y familiares que inician con tener la convicción de sentido de pertenencia motivados por la necesidad de proponerse metas personales y sociales, mejorando su forma de comunicación. El trabajo les proporciona una remuneración que les permite satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida, lo cual les

garantiza la independencia ya que no serán carga para sus familias y el Estado. También les permite autoafirmarse y trascender de sí mismos. Además de mejorar en forma constante su relación con los demás personas.

En segundo lugar se obtiene un beneficio organizacional, permitiéndole contar con personas que son constantes en su trabajo, suelen ser puntuales y más productivos que los demás, según reseña la autora, en el año 2004 fue realizada una encuesta a un grupo de empresarios que ha integrado personas con algún tipo de discapacidad a través del programa de colocación de Fondo Nacional de Discapacidad de Chile, en donde arrojo que el 68% de los empleados contratados tienen un buen o muy buen desempeño. Esto quiere decir que es un logro organizacional emplear en su nómina a las personas con discapacidad.

En tercer lugar la autora refleja los beneficios sociales, los cuales manifiestan que contratar a personas con discapacidad aumenta la masa productiva del país, al disminuir o erradicar la dependencia forzada que provoca la discriminación y barreras, por otro lado los recursos que el Estado tiene para este colectivo, puede ser utilizado en otras áreas ya que los mismo no son dependencia del Estado y por último se daría el cumplimiento al derecho a las personas con discapacidad a participar de todos los ámbitos de la sociedad.

En otro orden de ideas organizaciones venezolana han generado programas de inclusión laboral; entre ellas se encuentra Cargill (2008) en su Programa de Integración Laboral de Personas con Discapacidad, en el cual

realizan un plan de acción el cual consiste en alineación de la alta gerencia en relación a los conceptos, definiciones y características de las personas con discapacidad, modelos de empleo, programas de transición laboral, así como el análisis y alcances de la Legislación. Por otra parte, ejecutan un diagnostico empresarial con la finalidad de conocer el funcionamiento general de la compañía, identificar las áreas potencialmente factibles para la integración, clasificar las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad, realizar entrevistas con los responsables de las áreas para determinar oportunidades continuación se detallan las mismas:

- Conformar un equipo multidisciplinario integrado por profesionales de las áreas de legal, seguridad y recursos humanos con el fin de diseñar las estrategias para el desarrollo y alcance del programa.

- Explorar experiencias de incorporación laboral de personas con discapacidad en Cargill de otros países (Ejemplo Brasil) con el fin de identificar mejores prácticas y lecciones aprendidas.

- Realizar un proceso de investigación y evaluación de mercado para identificar y seleccionar el aliado estratégico especializado en el área.

- Seleccionar la institución especializada en la formación para el empleo de Personas con discapacidad. Asociación para el Desarrollo de la Educación Complementaria ASODECO.

Cabe destacar que la Asociación para el Desarrollo de la Educación Especial y Complementaria (ASODECO), mencionado por Rodríguez y Vásquez (2008), tiene un objetivo dentro de la sociedad, dicha asociación es sin fines que lucro, y es además pionera en Venezuela en el diseño de

aplicación de programas de transacción laboral, facilitando la formación, integración y seguimiento socio-laboral de jóvenes y adultos. ASODECO (1985)

> Tiene como propósito fundamental, la búsqueda constante del mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad, a través de la integración laboral como medio de dignificación y crecimiento del ser humano. Para alcanzar este fin cuenta con la participación activa de la familia, las empresas, la comunidad y de profesionales altamente calificados para el diseño, implementación y evaluación de programas que garanticen una formación integral y una efectiva integración socio-laboral.

De igual forma se ha tomado como referencia el Plan Creación de Valor Compartido NESTLÉ (2013) en donde expresa que CRECINER, es un Instituto de Educación Especial que atiende, apoya y forma a personas con discapacidad intelectual. En estos momentos cuenta con diez personas que, aunque hacen vida en sus instalaciones en la ciudad de Valencia, apoyan el área de producción artesanal con sus artículos de madera, papel y artesanía; de la misma manera en su actividad empresarial apoyan plenamente las directrices del Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos y el trabajo, asimismo ofrecen un ejemplo de buenas prácticas laborales y de derechos humanos en todas sus actividades empresariales.

C. Bases Legales

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, el marco normativo legal, resulta relevante para la investigación en estudio sustentando el criterio que se viene desarrollando, en cuanto a la no discriminación de las personas con discapacidad en el ámbito de educación, formación profesional y el derecho al trabajo, es por ello que se tomaran como referencia, las siguientes normativas a nivel internacional y nacional:

1. Normativa Internacional

En primera instancia, la Declaración de los Derechos Humanos (1948), es un instrumento imperativo y orientador de carácter general que ampara y protege a todo ser humano, tal es el caso de la situación de las personas con discapacidad, es por ello, que contempla en su artículo 1, "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternamente los unos con los otros".

La importancia de este principio, resalta la igualdad en dignidad y derechos, prohibiendo de esta manera la discriminación por cualquier índole, es decir, que la persona con discapacidad se encuentra amparada ante cualquier ofensiva de discriminación, que le dificulte la socialización y por ende le limite a los derechos que este posee como ciudadano.

De la misma manera, la Declaración de los Derechos Humano consagran el derecho a la educación haciendo referencia en su artículo 26 numeral 2:

> Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental es obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada, el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos

De igual manera, contempla el derecho al trabajo en su artículo 23, el cual estable que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactoria de trabajo y a la protección del desempleo”, es evidente entonces, que las personas con discapacidad según la precisión de este artículo, en cuanto el acceso a un empleo, las condiciones laborales y la calidad, es un derecho fundamental y de completa obligatoriedad.

Por otra parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1960), es un organismo que se encarga de promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajos decentes, mejorar la protección social, mediante el establecimiento de convenios, declaraciones, recomendaciones, que contienen programas de promoción a la igualdad de oportunidades y trato para las personas con discapacidad en formación, readaptación profesional y empleo, buscando de esta manera el desarrollo e inserción al campo laboral.

Es por ello, que el Convenio 159. Sobre la readaptación profesional y el empleo (personas invalidas), 1983, define como personas con discapacidad “a toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo, quedan substancialmente reducidas, a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”, esto según el artículo 1, dicho convenio tiene como finalidad, que estas personas obtengan y conserven su empleo, promoviendo de esta forma la inserción de las misma a la sociedad.

Este convenio, debe adoptar políticas que proporcionen y promuevan oportunidades de empleo, en igualdad de condiciones y que las respeten, ofreciendo de esta manera servicios laborales, sin prejuicios que puedan impedir la inserción al campo laboral.

2. Normativa Nacional

Es conveniente mencionar la normativa legal venezolana, en materia de inclusión, educativa, formación y trabajo, las cuales son derechos fundamentales de todas las personas, sin excepción alguna, dada la importancia que tiene la educación y formación para las personas con discapacidad, a través de las cuales su acceso a un empleo será más ventajoso y efectivo, se analizaran artículos que proporcionan y promueven estos derechos para el cumplimiento de los mismos.

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

Como propósito inicial, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), tiene como finalidad primordial, la participación protagónica de las personas, es por ello, que para la investigación en estudio, se hace necesario señalar que según el artículo 20, establece el libre derecho desenvolvimiento de su personalidad, sin limitaciones, esto quiere decir, una vida libre de discriminaciones

Por su parte el artículo 79 de dicha Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, contempla que los jóvenes las jóvenes tienen el derecho y el deber de ser sujetos del proceso de desarrollo, todo esto con la finalidad de promover, oportunidades para estimular la vida productiva hacia la vida adulta y, en particular, para la capacitación y el acceso el primer empleo, de conformidad con la ley, en consecuencia de esto, las personas con discapacidad están amparado por este derecho

En cuanto a la persona con discapacidad o necesidades especiales, se establece el derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria, esto con la finalidad de la plena inclusión del individuo en la sociedad según lo contemplado en el artículo 81.

Considerando la educación como derecho humano el artículo 102, lo establece como derecho y deber de carácter social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria la cual el estado asumirá como función

indispensable, las personas con discapacidad no son la excepción, queda demostrado este derecho el cual es, una educación integral, de calidad, permanente, en igual de condiciones y oportunidades

En virtud de lo expuesto anteriormente, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), es clara y precisa en cuanto a los derechos de formación y desarrollo para las personas con discapacidad, los cuales les permitirán una educación integral, de calidad que promueva la igualdad de condiciones y oportunidades para las mismas, en consecuencia, para insertar a estas personas al campo laboral, es de suma importancia la educación y formación, que le permitirá tener acceso a un empleo de manera eficaz.

2.2. Ley Orgánica para la Educación (2009).

Por otra parte cabe resaltar, que esta ley establece que la educación es un derecho humano y un deber social fundamental concebida como un proceso de formación integral e inclusiva, es por eso, que se garantiza la inclusión de las personas con necesidades especiales, así lo contempla el articulo 6 literal C, “el acceso al Sistema Educativo a las personas con necesidades educativas o con discapacidad, mediante la creación de condiciones y oportunidades”, se evidencia entonces, una vez el derecho y acceso a la educación, de estas personas con limitaciones, proporcionándoles nuevas oportunidades y conocimiento para mejorar la calidad de vida.

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

Por otra parte, para garantizar el derecho al trabajo para las personas con discapacidad, considerando que a través de este la integración será satisfactoria, la Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los Trabajadores, contempla es su artículo 26, “Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa”, por su parte, la persona con discapacidad, goza de ese derecho en igual de condiciones tal y como se encuentra establecido en el dicho artículo.

De acuerdo a lo antes expuesto, queda contemplado que el derecho al trabajo es para todos en igualdad de condiciones, incluyendo de esta manera a las personas con discapacidad, asegurando así su acceso a las oportunidades laborales.

Por otra parte, el artículo 290, establece la protección de este colectivo con discapacidad, profundizando la universalización de sus derechos e incorporándolos a los procesos productivos; por ningún motivo se considera la exclusión y el empleador está en la obligación de incorporar a por lo menos el cinco por ciento de su nomina total, en relación a sus destrezas y habilidades; siendo insertados con las mismas garantías de beneficios de los demás trabajadores, recibiendo trato un tarto digno.

Cabe agregar que la mencionada Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012) contemplada, una protección especial en caso de discapacidad o enfermedad en el artículo 347, en la cual establece que aquel trabajador que tenga uno o más hijos o hijas con alguna discapacidad, estará protegido de inamovilidad laboral de manera permanente.

2.4. Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente (2007).

Es conveniente comentar esta ley, en materia de inclusión educativa, ya que promueve el principio de igualdad y la no discriminación de cualquier índole, como en este caso sería la discapacidad u otra condición que el individuo posea tal como lo contempla el artículo 3, también se les refleja el derecho que tienen a todos los derechos establecidos en la presente ley, en donde se potencia el disfrute y el goce de una vida plena y digna. En consecuencia de esto el Estado, con la actividad participación de la sociedad, debe asegurarles:

a) Programas de asistencia integral, rehabilitación e integración.

b) Programas de atención, orientación y asistencia dirigidos a su familia.

c) Campañas permanentes de difusión, orientación y promoción social dirigidas a la comunidad sobre su condición específica, para su atención y relaciones con ellos.

Además de esto, el Estado debe garantizar modalidades, regímenes, planes y programas de educación específicos para los niños y adolescentes

con necesidades especiales. Asimismo, debe asegurar, con la actividad participación de la sociedad, el disfrute efectivo y pleno del derecho a la educación y el acceso a los servicios de educación dónde estos niños y adolescentes, esto con la finalidad de promover una educación inclusiva y protagónica, tal y como está establecido en los artículo 61 y 63 de dicha ley, proporcionando el derecho al Descanso, Recreación, Esparcimiento, Deporte y Juego.

Estos artículos antes mencionados, amparan a las niñas, niños y adolescentes con capacidades especiales, sin embargo, no se cumplen en su totalidad, por las existentes deficiencias en las escuelas especiales, institutos de formación especial (su estructura, presupuesto, personal, cupo), a pesar que hay leyes que promulgan el derecho a la educación.

2.5. Ley Para las Personas con Discapacidad (2007).

En relación al derecho y el deber del trabajo, la ley que rige y controla a los mismos, establece en su artículo 26, que el ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, promoverán la formación para el trabajo, empleo e inserción laboral, garantizando la promoción, oportunidad y conservación del mismo, esto quiere decir, que el estado velara por el cumplimiento de este derecho, fomentado así la inclusión de estas personas, a un trabajo digno de acuerdo a sus habilidades y capacidades.

En concordancia a lo antes referido, el artículo 28 establece, la obligación de incluir a las personas con discapacidad, no existirá discriminación alguna, que limite o cuestione el acceso al empleo, siendo estos órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal, de igual manera, las empresas públicas, privadas o mixtas, las cuales deben incluir el (5%) de su nómina total, es decir, por cada veinte trabajadores que tenga debe incluir al menos una persona con discapacidad, en cargos ejecutivos, empleados u obreros.

En consecuencia de esto, el trabajo dignifica la condición de los seres humanos proporcionándoles un sentido de identidad, demostrándoles que son seres valiosos que tienen algo que aportar a la sociedad. El hecho de que las personas por tener algún tipo de discapacidad no sean contratadas y por ende no sean productivas, no sólo perjudica su condición humana, sino que además, entorpece el desarrollo productivo de la sociedad de la cual forman parte, esto quiere decir, que integrar a las personas con discapacidad al campo de trabajo es sustentable en un marco ético y humano que considera que los hombres por esencia, tienen derecho a desempeñar un rol activo en la sociedad, bajo condiciones de equidad e igualdad de oportunidades social y relación con los demás.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico, es el apartado de la investigación dedicado a la exposición, sobre la manera como se llevó a cabo el estudio, a tales efectos se define indicando el tipo de investigación, la estrategia metodológica utilizada, la población y muestra en estudio y las técnicas e instrumentos de recolección de información, permitiendo así lograr el objetivo planteado. A continuación se detallan cada uno de los elementos.

1. Naturaleza de la Investigación

El estudio desarrollado adopta una naturaleza descriptiva, puesto que permitió analizar a profundidad diversos aspectos relacionados al proceso de formación al mercado laboral de las persona con discapacidad. A tales efectos Hernández, Fernández y Batista (1999) señalan a Dankhe (1986):" los estudios descriptivos buscan especificar propiedades importantes de personas de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis". Así mismo plantea que "en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se miden cada una de ellas independientemente, para describir lo que se investiga."(p.60).

Esta investigación también se apoya en un estudio de campo según lo señalado por Rodríguez, Ochoa y Pineda, (2012:77), señalan que este tipo de investigación aplica el conocimiento en la recabacion de datos, de

problemas reales y en las condiciones en que aparecen, de esta manera nos demuestra que hay que dirigirse al lugar de los hechos para recoger la información de cómo se va a llevar a cabo la investigación en el lugar que se está estudiando.

Es por ello que esta investigación viene a ser de campo, debido a que el estudio se realiza dentro de la institución y de la misma se obtuvieron documentos, datos, con respecto a la investigación; también cabe destacar, que dicha modalidad se da bajo análisis directo del fenómeno en estudio, esto significa que los resultados que se obtengan, fundamentan las bases para la toma de acciones que conlleven a la comprensión de la naturaleza del fenómeno en estudio.

2. Estrategia Metodológica

Para llevar a cabo la investigación sobre analizar el proceso de formación para las personas con discapacidad de un instituto de educación especial fue necesario:

Realizar una investigación exhaustiva documental de fuentes bibliográficas y digitales en ámbito nacional como internacional.

Operacionalizar las variables, definiendo los indicadores e ítems que sirvieron de base para crear el instrumento de redacción de datos.

Aplicar el instrumento de recolección de datos a la unidad de análisis

Transcribir y vaciar la información de la entrevista procesando su análisis.

Para dar respuesta a los objetivos de la investigación, se operacionalizarón las variables en cuadro técnico metodológico. A tales efectos, según Hurtado y Toro (2007:88), es aquel que “busca los objetivos o de las hipótesis de investigación en unidades de contenido más precisa que el enunciado general que los define. Esta descomposición nos permitirá extraer de los enunciados generales elementos estructurales más específicos y precisos”.

A continuación se presenta el cuadro técnico metodológico, cuadro N° 3

Cuadro N°. 3 Cuadro Técnico Metodológico						
Objetivo General: Analizar el proceso de formación para la inclusión al mercado laboral de los alumnos con discapacidad de un instituto de educación especial, ubicado en Valencia, Estado Carabobo						
Objetivo Especifico	**Dimensión**	**Definición**	**Indicador**	**Ítems**	**Fuente**	**Técnicas e Instrumentos**
Describir el proceso de formación para la inclusión al mercado laboral de los alumnos con discapacidad de un instituto de educación especial	Proceso de formación para la inclusión al mercado laboral de los alumnos con discapacidad del instituto de educación especial	Consiste en un proceso de formación, en donde la persona con discapacidad adquirirá conocimientos, desarrollara habilidades, destrezas actitudes y valores para su adecuada inclusión al mercado laboral mediante programas y proyectos, a través de acciones educativas integrales.	1. Programa de formación	1.1 Conformación del programa 1.2 Objetivos 1.3 Finalidad del programa 1.4 Responsables 1.5 Tiempo de formación 1.6 Etapas o niveles de formación 1.7 Horas de formación 1.8 Método utilizado 1.9 Inversión 1.10 Información al público	Coordinadora del Taller de Educación Laboral	Técnica: Entrevista Instrumento: *Guía de entrevista semi-estructura *Revisión Documental
			2. Población a quien va dirigido el programa de formación	2.1 Cantidad de alumnos 2.2 Tipos de personas con discapacidad 2.3 Edad mínima		

Continuación Cuadro Técnico Metodológico						
Objetivo General: Analizar el proceso de formación para la inclusión al mercado laboral de los alumnos con discapacidad de un instituto de educación especial, ubicado en Valencia, Estado Carabobo						
Objetivo Especifico	**Dimensión**	**Definición**	**Indicador**	**Ítems**	**Fuente**	**Técnicas e Instrumentos**
Describir el proceso de formación para la inclusión al mercado laboral de los alumnos con discapacidad de un instituto de educación especial	Proceso de formación para la inclusión al mercado laboral de los alumnos con discapacidad del instituto de educación especial	Consiste en un proceso de formación, en donde la persona con discapacidad adquirirá conocimientos, desarrollara habilidades, destrezas actitudes y valores para su adecuada inclusión al mercado laboral mediante programas y proyectos, a través de acciones educativas integrales.	3. Aspectos didácticos	3.1 Recursos didácticos 3.2 Recursos tecnológicos 3.3 Institución que apoya con los recursos	Coordinadora del Taller de Educación Laboral	Técnica: Entrevista Instrumento: *Guía de entrevista semi-estructura *Revisión Documental
			4.Docente	4.1 Número de personas que imparten la formación 4.2 Nivel académico 4.3 Experiencia 4.4 Número de matrícula de cada docente.		

87

Continuación Cuadro Técnico Metodológico						
Objetivo General: Analizar el proceso de formación para la inclusión al mercado laboral de los alumnos con discapacidad de un instituto de educación especial, ubicado en Valencia, Estado Carabobo						
Objetivo Especifico	**Dimensión**	**Definición**	**Indicador**	**Ítems**	**Fuente**	**Técnicas e Instrumentos**
Caracterizar a los alumnos con discapacidad, que forman en el instituto de educación especial.	Alumnos con discapacidad, que forman en el instituto de educación especial.	Se definen como individuos que por causas congénitas o adquiridas presentan alguna disfunción o ausencia de sus capacidades por lo que reciben formación y capacitación oportuna para su inclusión laboral.	1. Caracterización de los alumnos con discapacidad	1.1 Número de alumnos (as) 1.2 Sexo 1.3 Edad 1.4 Grado de discapacidad 1.5 Número de alumnos certificados por CONAPDIS 1.6 Control médico	Coordinadora del Taller de Educación Laboral	Técnica: Entrevista Instrumento: *Guía de entrevista semi-estructura *Revisión Documental

88

Continuación Cuadro Técnico Metodológico						
Objetivo General: Analizar el proceso de formación para la inclusión al mercado laboral de los alumnos con discapacidad de un instituto de educación especial, ubicado en Valencia, Estado Carabobo						
Objetivo Especifico	**Dimensión**	**Definición**	**Indicador**	**Ítems**	**Fuente**	**Técnicas e Instrumentos**
Diagnosticar las estrategias utilizadas por la institución para la inclusión laboral de los alumnos con discapacidad.	Estrategias utilizadas por la institución para la inclusión laboral de los alumnos con discapacidad	Conjunto de acciones planificadas en un lapso de tiempo, que permiten la formación de personas con discapacidad para su posterior inclusión al mercado laboral.	1. Estrategia de inclusión laboral	1.1 Nivel de aprobación para la inserción laboral 1.2 Evaluación 1.3 Estrategia para la inserción laboral	Coordinadora del Taller de Educación Laboral	Técnica: Entrevista Instrumento: *Guía de entrevista semi-estructura *Revisión Documental
			2. Apoyo a las organizaciones	2.1 Apoyo al proceso y seguimiento de los insertados en las empresas 2.2 Tipo de organizaciones		

89

Continuación Cuadro Técnico Metodológico						
Objetivo General: Analizar el proceso de formación para la inclusión al mercado laboral de los alumnos con discapacidad de un instituto de educación especial, ubicado en Valencia, Estado Carabobo						
Objetivo Especifico	**Dimensión**	**Definición**	**Indicador**	**Ítems**	**Fuente**	**Técnicas e Instrumentos**
Diagnosticar las estrategias utilizadas por la institución para la inclusión laboral de los alumnos con discapacidad	Estrategias utilizadas por la institución para la inclusión laboral de los alumnos con discapacidad	Conjunto de acciones planificadas en un lapso de tiempo, que permiten la formación de personas con discapacidad para su posterior inclusión al mercado laboral	3. Caracterización de las personas con discapacidad insertadas	3.1 Cantidad de alumnos insertados en las empresas 3.2 Sexo de los insertados 3.3 Condición de discapacidad	Coordinadora del Taller de Educación Laboral	Técnica: Entrevista Instrumento: *Guía de entrevista semi-estructura *Revisión Documental
			4. Condiciones laborales	4.1 Puestos de trabajos más ocupados 4.2 Horario de trabajo 4.3 Beneficios laborales		

Elaborado por: Pacheco, Suárez (2015)

3. Colectivo a investigar

Para efectos de la presente investigación, es de gran interés tomar en consideración, quien o quienes proporcionaran la información pertinente que darán respuestas a las interrogantes planteadas, con la finalidad de llevar a cabo los objetivos establecidos.

Población y Muestra

La población se refiere al objeto de estudio de la investigación y esta relaciona con la o las organizaciones donde se va llevar a cabo la misma. Tamayo (1999) citado por Rodríguez, Ochoa y Pineda (2012), la define como aquella que está determinada por sus características definitorias, siendo la población la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades poseen una característica común.

La muestra utilizada para la presente investigación se considera inicialmente como no probabilística, a lo que Sierra (2004) citando a la Universidad Nacional Abierta (UNA, 1992) conceptualiza como:

> Este tipo de muestra no sigue el proceso aleatorio, por lo que no tiene la características de los otros ni mucho menos puede considerarse que la muestra sea representativa de una población. El muestreo no probabilística es aquel en el cual el investigador procede a seleccionar la muestra en forma convencional, sin considerar el error muestra (p.70)

Por otro lado, la muestra utilizada se considera intencional u opinatica, puesto que el autor antes reseñado, aludiendo a Canales (1996), plantea que "es aquella en la cual el investigador decide, según sus objetivos, los elementos que entregaran la muestra, considerando aquellas unidades supuestamente típicas de la población que desea conocer" (p.70). En este caso el tamaño de la población y la muestra coinciden, siendo el informante clave la coordinadora de la institución en estudio.

4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de la información

Para llevar a cabo de manera eficaz la investigación y cumplir con los objetivos propuestos, una vez definido el evento o fenómeno, es vital seleccionar las técnicas y los instrumentos mediante los cuales se obtendrá la información necesaria, en este sentido para Hurtado (2008), las técnicas "tiene que ver con los procedimientos utilizados para la recolección de los datos, es decir, el cómo" y por su parte los instrumentos están representado por las herramientas por medio de la cual se obtendrán, filtraran y codificaran la información.

Cabe agregar que otras de las técnicas utilizadas es la revisión documental, definida según Arias (2006:57), "es una está ineludible en todo proceso de investigación, a través de la cual obtendremos los datos necesarios para abordar el problema planteado".

Con referencia a lo anterior, la técnica utilizada en la presente investigación, se puede señalar la entrevista la cual define Hurtado (2008), “es una comunicación planificada, con objetivos y estrategias pre-determinadas, lleva como propósito definido la recopilación de información de uno o varios informantes”.

Para ellos se utilizó como instrumento la entrevista semi-estructurada, por lo cual se elaboró una guía de entrevista semi-estructurada aplicada a la coordinadora de la institución objeto de estudio. La misma estuvo conformada por los siguientes indicadores:

- Programa de formación.
- Población a quien va dirigido el programa de formación.
- Aspectos didácticos.
- Facilitadores.
- Estrategias de inserción laboral.
- Apoyo a las organizaciones.
- Condiciones laborales.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo se expondrán los resultados obtenidos a través de la aplicación de las técnicas y el instrumento, que permitieron recolectar los datos necesarios para dar cumplimiento a los objetivos planteados.

Resulta interesante acotar lo citado por Rodríguez, Ochoa y Pineda (2008), en donde expresan que el análisis de los datos expone de manera pormenorizada el tipo de proceso de análisis que se siguió para procesar la data, los cuales permitirán el resultado final, que se explicara en forma tabulada, graficada y en cualquier otra forma para su inmediata interpretación.

A continuación se presenta la interpretación de los resultados obtenidos, en primer lugar se procederá a describir el proceso de formación para la inclusión al mercado laboral de los alumnos con discapacidad de un instituto de Educación Especial, en el cual se aplicó una primera parte de entrevista semi-estructurada a la coordinadora de la institución.

1. Indicador: Programa de Formación
1.1 Conformación del programa

Al indagar sobre la conformación del programa de formación aplicado a las personas con discapacidad perteneciente al instituto, la Coordinadora comentó, que el programa viene emanado por el Ministerio del Poder Popular para la Educación, el cual creó la Dirección de Educación Especial en al año (1959), con la finalidad de diseñar políticas que garanticen la educación como derecho social de las personas con necesidades especiales, partiendo de la Conceptualización y Política de la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo (1997), esta conceptualización plantea que los programas de formación, deben tener presente el principio de flexibilidad que a su vez tiene que ver con el principio de la diversidad, es decir el respeto a las diferencias individuales.

En base a esto, los currículos de estos programas, deben estar en consonancia con los principios antes mencionados, esto refleja entonces que los planes y programas que se desarrollen en la Modalidad de Educación Especial, están sujeto a adecuaciones de acuerdo a las necesidades individuales y al ritmo de aprendizaje de la persona, existiendo la apertura de realizar adaptaciones centradas en las estrategias y medios instruccionales en los diferentes dominios del conocimiento, lo cual permitirá la prosecución escolar en los niveles y otras modalidades del sistema educativo garantizando la integración social de las personas con necesidades especiales a la sociedad como un ente social y productivo, capaz de transformarse y valorar el ambiente y sociedad en donde se encuentra inmerso.

1.2. Objetivos del programa

En relación a los objetivos del programa de formación, la entrevistada informó que, cumpliendo con el Plan de la Patria Simón Bolívar (2013) presentado a la República Bolivariana de Venezuela, definido como un plan socialista de desarrollo económico y social para la nación, cuyo fin y propósito del mismo es orientar y profundizar el avance hacia la concreción del socialismo bolivariano, en el cual se encuentra en marcha la construcción del socialismo del siglo XXI, en un sistema cuyo fin último es la suprema felicidad para cada ciudadano, fundamentada en los caminos de la justicia social, la equidad y la solidaridad entre los seres humanos y las instituciones de la República.

Es por ello que el mismo presenta como unos de los objetivos estratégicos garantizar la plena inclusión social, afianzando las políticas especiales, desde la comunidad, para la población con mayor nivel de vulnerabilidad: Niños, niñas y adolescentes, adultos y adultas mayores, personas con discapacidad, personas en situación de calle, personas con adicciones, población sexo-genero-diversa, entre otros.

En consonancia con lo antes expuesto, la informante también agrego que se trabaja con el objetivo de la Conceptualización y Política de la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo (1996), en donde expresa que la atención de las personas jóvenes y adultas con necesidades especiales tendrá como objetivo dar continuidad en forma sistemática al proceso de Educación y Trabajo, iniciando desde

temprana edad, y estará orientada propiamente a la formación y capacitación laboral armonizada con sus intereses y aptitudes; y con la necesidades del mercado de trabajo de la localidad, garantizando de esta manera su incorporación efectiva al trabajo y por consiguiente su integración socio laboral.

1.3. Finalidad del programa de formación

El programa de formación para las personas con discapacidad, tiene como finalidad en concordancia con el Plan de la Patria Simón Bolívar (2013), garantizar la plena inclusión social, extendiendo la cobertura de la matrícula escolar a toda la población, con énfasis en las poblaciones excluidas, desarrollando programas y proyectos de formación-investigación que den respuesta a las necesidades y potencialidades productivas necesarias para el desarrollo del país; disminuyendo el número de personas en situación de vulnerabilidad, tal es el caso de las personas con discapacidad.

De acuerdo a lo comentado por la coordinadora, el programa de formación fue creado por el Ministerio de Poder Popular para la Educación con la finalidad de incluir la educación pedagógica, social y laboral de las personas con discapacidad, la idea surge según la Conceptualización del Ministerio de Educación por el Modelo de Atención para las personas con *Retardo Mental* (1989), hacia un Modelo de Atención Educativa Integral, con un enfoque humanístico social que garantiza un continuo proceso formativo para esta población, haciendo énfasis en sus posibilidades y atendiendo las limitaciones, fomentando un cambio actitudinal en la familia y en el equipo interdisciplinario

en relación a la introducción de innovaciones en la práctica educativa para estas personas.

Cabe agregar que se toma en cuenta lo definido en la Conceptualización y Política de la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo (1997), en donde señala en cuanto a la Educación y el Trabajo la finalidad que tienen de propiciar las condiciones para el desarrollo integral del individuo, cuya formación le permitirá, Aprender Haciendo y Ser, promoviendo la responsabilidad consigo mismo, la familia y la comunidad, estimulando la capacidad creadora, despertando una actitud positiva hacia el trabajo y el desarrollo de una conciencia ciudadana para el beneficio individual y colectivo.

1.4 Responsables del Programa

En relación a los responsables del programa de formación, se pudo conocer según lo indicado por la informante, que la responsabilidad es del Ministerio de Poder Popular para la Educación, el Ministerio de Poder Popular para el Trabajo, en alianza con el Concejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), e instituciones con atenciones especiales y los Talleres Laborales, incluyendo los docentes, aparte de los padres, permitiendo así la formación de los alumnos con discapacidad para enfrentar la sociedad.

A fin de Conceptualizar el Modelo de Atención Educativa Integral para la Población con *Retardo Mental (1996)*, se parte del hecho de que la educación

especial se rige por los mismos principios y fines de la educación en general y representa la opción política-educativa para la población con necesidades educativas especiales, entre ellas las personas con *retardo mental*, es por ello que Conceptualización y Política para la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a la Educación y Trabajo (1997), por tener un carácter integral requiere de una acción coordinada y participativa de las diferentes instancias relacionadas con las personas como entes sociales. Una acción integrada y participativa de la familia, la escuela y la sociedad; de los diferentes sectores gubernamentales y no gubernamentales en sus distintas instancias: Estadal, Municipal y Local, para poder garantizar el éxito del mismo.

1.5 Tiempo de formación

En cuanto al ítem del tiempo de formación del programa, la Coordinadora comentó, que no se tiene un tiempo estimado para la culminación de la formación, esto va a depender del potencial de cada uno de los alumnos, de acuerdo a sus habilidades y destrezas las cuales les permitirán lograr los objetivos, tomando en cuenta la dedicación de los docentes; adicionalmente se pudo conocer que los alumnos durante un año escolar son evaluados en un área específica, esto quiere decir, que son formados en diversas modalidades, lo que resulta beneficioso ya que podrán adquirir conocimientos, habilidades y destrezas para ser integrados al mercado laboral.

1.6 Etapas o niveles de formación

Para dar cumplimiento a lo establecido por la Conceptualización y Política para la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a la Educación y Trabajo (1997), en cuanto a las etapas o niveles de formación, aquellos educandos con *retardo mental* cuyas potencialidades y características lo permitan se integrarán a la educación regular utilizando estrategias que resulten útiles para facilitar su proceso de enseñanza-aprendizaje, realizando las adaptaciones curriculares que sean necesarias a fin de garantizar su acceso, permanencia, prosecución escolar y culminación de estudios.

En virtud a esto, los datos suministrados por la coordinadora demuestran que no existen etapas de formación, todo depende de lo aplicado en aulas en donde se evalúan a los alumnos realizando diversas actividades, en primer lugar se pudo observar que los alumnos cuando ingresan al programa de formación, realizan tareas de conocimientos básicos de formas, figuras geométricas, colores, números, letras, a través de estrategias adaptadas a las condiciones de discapacidad de cada alumno

Por otra parte se conoció que anualmente los docentes en conjunto con los alumnos realizan un proyecto de aula con la finalidad de lograr aprendizajes a partir de metodologías y estrategias que permiten el abordaje de nuevos conocimientos en diversas áreas como repostería, artesanía, lencería, peluquería, jardinería, manualidades, entre otras que se anexen al proyecto.

1.7 Horas de formación

Para dar respuesta al particular en cuanto a la duración del programa de formación, se denotó que los alumnos cumplen un horario de cinco horas académicas diarias, las cuales son divididas en estrategias teórico-prácticas, a través de diferentes metodologías, técnicas y procedimientos, con la finalidad de lograr el crecimiento del colectivo. Se pudo observar que los alumnos se adaptan al horario establecido para la formación sin ningún tipo de problema; es importante resaltar que la jornada para desarrollar el programa de formación está comprendida de 12:30pm. a 5:30pm.

1.8 Método utilizado para la evaluación

En este ítem se indagó sobre la metodología utilizada por la institución para las evaluaciones del programa, la informante comentó que se realiza un informe pedagógico anual en donde se describe el progreso general del alumno y el desempeño escolar, a parte de las evaluaciones de actitudes, comportamientos y valores, que son medidas a través de escala de estimación dependiendo de la lista de coteo.

Se considera importante de acuerdo a la información suministrada, que el método de evaluación también dependerá del apoyo familiar, ya que es vital porque a medida que los seres más allegados refuercen la actividad que realiza el alumno, este continúa en la búsqueda de su desarrollo.

Por otra parte se evidencio, que bajo la Conceptualización y Política de la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo (1997), la planificación y la evaluación de los aprendizajes deben concebirse como un proceso natural, permanente, continuo y de retroalimentación constante para desarrollo personal y del colectivo; y deben estar sujeto a como la persona aprende, asumiendo el aprendizaje como un proceso donde interactúan las factores cognitivos y no cognitivos, lo motivacional, afectivo, el deseo de crecimiento personal y el desarrollo moral, enmarcado en un ambiente contextualizado y significativo.

1.9 Inversión

En relación a la inversión de la formación, de acuerdo a la información suministrada por la coordinadora de la institución, se pudo constatar que es totalmente gratuita, respetando y dando cumplimiento a la normativa establecida por el Ministerio de Poder Popular para la Educación, a través de la Ley Orgánica de Educación (2009), la cual establece en su artículo 14, que la educación es un proceso de formación integral y gratuita.

1.10. Información al público

Para dar respuesta al hecho de como informa la institución al público de la existencia del programa de formación, la informante comentó que, básicamente se busca apoyo en los representantes y la comunidad del sector, quienes son voceros y expanden la información, también se hace conocer el

programa a través de talleres y/o charlas y por último, pero no menos importante, actividades como vendimias que los alumnos realizan como labor social en la institución.

2 Indicador: Población a quien va dirigido el programa de formación

2.1. Cantidad de alumnos que tienen en la institución

En relación al ítem 11 la entrevistada respondió que, la matrícula existente en la institución es de setenta y dos (72) alumnos, los cuales se encuentran distribuidos en grupos de ocho (8) participantes por cada docente, lo cual facilita el proceso de formación ya que se le dedica más tiempo a cada uno para que el aprendizaje sea eficaz. Se observó también que la institución mantiene esta cantidad de alumnos para que el proceso de enseñanza se lleve con éxito, ya que no se cuenta con una estructura adecuada ni personal docente que permita incluir a más alumnos.

Según la Conceptualización y Política de la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo (1997), como proceso inclusivo concebido bajo una significación social, este programa va dirigido a toda la población con necesidades educativas especiales de manera permanente, sistemática, a lo largo del proceso de atención dentro de la Modalidad de Educación Especial, es decir, desde temprana edad hasta la adultez, específicamente a la población joven y adulta, como también a aquellos que no tiene escolaridad, que hayan iniciado sus estudios en la escuela regular y por diversas razones quedan excluidos del sistema

educativo; y los que se encuentran en circunstancias especialmente difíciles, ya que el fin último de la Educación y Trabajo es la humanización del hombre.

2.2 Tipo de personas con discapacidad atendidos por el programa de formación

Al indagar sobre el tipo de persona con discapacidad que atiende el instituto la coordinadora precisó, que reciben a personas con discapacidad auditiva, visual, físico-motora y cognitiva (leve, moderada y profunda), como también las personas de la comunidad que han desertado de los niveles educativos regulares.

Es evidente también según la información suministrada, que una de las discapacidades más atendidas es la cognitiva leve, moderada y profunda, siendo está caracterizada según el Manual de Accesibilidad Para las Personas con Discapacidad (2009) como un funcionamiento intelectual significativo inferior a la medida, esta condición se manifiesta antes de los 18 años de edad entre ella se encuentra el Síndrome de Down.

2.3 Edad mínima de formación

Con respecto a la edad mínima de ingreso al programa, la coordinadora del instituto de educación especial indico que es de quince (15) años en adelante la edad mínima para ingresar al programa de formación, no existe límite, dando de esta manera continuidad a lo expuesto en la Conceptualización y

Política para la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a la Educación y Trabajo (1997). Cabe aclarar que la institución ha ingresado a alumnos de catorce (14) años brindando de esta forma la oportunidad de formación a los chicos desde mucho antes de la edad establecida.

3. Indicador: Aspectos didácticos

3.1 Recursos didácticos que posee la institución

En lo relacionado con los recursos didácticos utilizados en la institución, la coordinadora comento que, con la finalidad de dar continuidad al programa y lograr la formación exitosa del alumno, cuentan con apoyo de material didáctico como la Colección Bicentenario, por otra parte las docentes realizan su propio material utilizando elementos reciclables que les ayuden a impartir la enseñanza, como ejemplo la entrevistada comento un caso específico, *ha pasado que no se cuenta con los materiales para hacer las actividades en el área de repostería, por lo cual la docente de manera práctica toma elementos como la plastilina y hace la semejanza del proceso de la actividad,* esto con la finalidad de que el aprendizaje sea eficaz.

Cabe resaltar que según el Ministerio de Poder Popular para la Educación (2013), la Colección Bicentenario es un sinónimo de educación liberadora emitido por la Ministra de Poder Popular para la Educación, Maryann Hason, en donde señala que los objetivos de esta colección es mostrar la realidad de manera integral, los cuales han sido desarrollados por docentes investigadores venezolanos que presentan a los estudiantes una visión

integral por medio de textos que son de acceso libre para todos, sin ningún tipo de distinción, promoviendo de esta manera la igualdad

3.2 Recursos tecnológicos disponibles.

En cuanto a los recursos tecnológicos utilizados para llevar a cabo el proceso de formación, la coordinadora de la institución comentó que cuentan solo con tres computadoras que fueron donadas por parte de integrantes de la comunidad. De acuerdo con la información suministrada se pudo conocer, que no existe cumplimiento en cuanto a la Conceptualización y Política para la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a la Educación y Trabajo (1997), la cual expresa, para que el desarrollo educativo de formación y capacitación del alumno con *retardo mental* sea productivo, se deben implementar métodos y recursos especializados, en concordancia con lo establecido en la Ley Orgánica de Educación (2009), en donde contempla que el Estado garantizara el financiamiento de los recursos materiales, didácticos y tecnológicos, todo esto con la finalidad de una educación de calidad, algo contrario a lo que se evidencio en la institución en estudio, ya que presentan carencia de insumos tecnológicos.

3.3 Instituciones que apoyan con los recursos.

Referente a la pregunta sobre las instituciones que apoyan al instituto proveyendo recursos y materiales, la informante confirmó que actualmente no reciben apoyo económico ni donativos de ninguna institución pública o

privada; mayormente el aporte en donativos que reciben, sólo ha sido posible gracias a la sensibilización de los mismos docentes y de parte de familiares y representantes de los alumnos de la institución.

A pesar de lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y en la Ley Orgánica de Educación (2009), la institución se encuentra en una realidad antagónica o contradictoria entre el mandato de las leyes respecto al sostenimiento económico de las instituciones educativas y la praxis que el estado ha adoptado en materia administrativa, mostrando en éste particular la ineficiencia en la gerencia de los recursos financieros que debe ser destinados a la educación pública, y en éste caso particular, a la educación y formación para el trabajo de las personas con discapacidad.

4. Indicador: Docentes

4.1 Número de personas que imparten la formación

Respecto al número de personas que imparten la formación, la informante expreso que la institución cuenta con nueve (09) docentes especialistas en *Retardo Mental*, un (01) docente especialista en área de relaciones laborales, quien se encarga de la inclusión de los alumnos al mercado laboral y un (01) docente especialista en deporte encargado de las todas las actividades deportivas dentro fuera del estado.

De acuerdo a lo dicho por la informante se pudo conocer que el número de docentes esta adecuado a la matrícula de alumnos existente, ya que esto

permite un mejor aprendizaje, considerando lo contemplado en la Conceptualización y Política para la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a la Educación y Trabajo (1997), en donde refleja que la formación impartida al alumno debe ser un proceso adaptativo y especializado para cada alumno, para que el aprendizaje sea efectivo y genere un mayor desarrollo.

4.2 Nivel académico de los docentes

En relación al nivel académico de los docentes, la coordinadora comento que se rigen según la normativa del Ministerio de Poder Popular para Educación, que los docentes deben ser preferiblemente con un nivel académico Universitario, Licenciado o graduado en Educación Especial Mención *Retardo Mental* o Dificultad de Aprendizaje.

En referencia a esto, todos los docentes de la institución poseen un nivel académico en concordancia con la labor que desempeña, por su parte la Conceptualización y Política para la Atención de las Personas con *Retardo Mental (1996)* establece que, el rol del docente, es variable dependiendo de las características del alumno y la complejidad de la información, unas veces motivará, estimulará, facilitará y mediará el desarrollo de sus habilidades o conocimientos fomentando situaciones que creen curiosidad o inquietud en el educando, en otras oportunidades el docente guiará, corregirá y dirigirá partiendo del proceso de desarrollo potencial del mismo, debe ser propiciador de deseos de superación, de pensamiento crítico, observador e investigador permanente de cada uno de los factores.

4.3 Experiencia del docente

Por otra parte, al ser interrogada sobre la experiencia que debe poseer el docente se observó, según la información suministrada por la coordinadora, que el facilitador debe haber estudiado la especialidad de educación especial y con conocimiento en el área más la experiencia práctica, bajo los valores de la responsabilidad dirigida a la atención educativa de los educandos en condiciones específicas; es por ello que la Conceptualización y Política para la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a la Educación y Trabajo (1997), establece que sea un docente afectuoso, con buena disposición, interesado, motivado, comprensivo y solidario, que propicie un mejor ambiente pedagógico y por ende mayores oportunidades de un desarrollo óptimo de las personas con *retardo mental*.

4.4 Numero de matricula

Con respeto a la matricula que tiene cada docente por especialidad se pudo apreciar que, cada docente tiene un número de alumnos de ocho (08) en cada aula, siendo estas áreas facilitadas:

Áreas de Formación Laboral:

- Informática.
- Cestas decorativas I y II.
- Manipulación de alimentos.
- Cultivo y mantenimiento de áreas verdes.
- Mantenimientos de espacios internos.
- Artes manuales I y II.

- Empacado.

Programa de Alimentación Escolar (PAE):

- Manos a la siembra.
- Sociedad Bolivariana.
- Centro de Ciencias Francisco Tamayo.

Recreación y Deporte:

- Educación física.
- Deportes: basquetbol, kikimboll futbolito, volibol balonmano.
- Recreación: paseos, excursiones, fiestas.

Para dar respuesta al objetivo N° 2 que plantea la caracterización de los alumnos con discapacidad que reciben formación en el instituto, se realizó una segunda parte de la entrevista semi estructurada, la cual fue aplicada a la coordinadora de dicha institución, precisada a través de los siguientes indicadores:

5. Indicador: Caracterización de los alumnos con discapacidad

5.1. Número de alumnos y alumnas.

Con la finalidad de caracterizar a los alumnos con discapacidad, refiriéndose como la descripción de la cantidad, sexo y edad del colectivo que se está estudiando, se obtuvo según lo comentado por la coordinadora que, el instituto de educación especial cuenta con una población de setenta y dos (72)

alumnos, de los cuales solo veinte (20) se encuentran aptos para ser incluidos al mercado laboral, se evidencia entonces que existe un restante de cincuenta y dos (52) que no tiene posibilidades de ingresar ya que poseen *limitaciones severas* que les impide el desenvolvimiento en áreas específicas, esto de acuerdo a las exigencia de los puestos de trabajo.

En consecuencia a esto, se observó que hay una población considerable que recibe formación pero que no son insertadas a un puesto de trabajo, contrario a lo que establece la Ley Para las Personas con Discapacidad (2007) en el artículo 26 cuando se refiere a la formación para el trabajo, empleo, inserción de este colectivo. En virtud de caracterizar al colectivo, se mostrara en un cuadro con la finalidad de poder apreciar de manera clara y detallada la cantidad y género:

Cuadro N°4. Género de los alumnos total que reciben formación

Género	
Masculino	Femenino
34	38

Elaborado por: Pacheco, Suárez (2015). A partir de la entrevista a la coordinadora.

Cuadro N°5. Género de los alumnos aptos para ser incluidos al mercado laboral.

Género	
Masculino	Femenino
9	11

Elaborado por: Pacheco, Suárez (2015). A partir de la entrevista a la coordinadora.

5.2. Edad de los alumnos

Para conocer las edades de los alumnos que son formados por la institución la coordinadora comento que reciben a personas desde los catorce (14) años de edad hasta los cincuenta y cinco (55) en virtud de dar cumplimiento con los parámetros establecidos por la Conceptualización y Política para la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a la Educación y Trabajo (1997), sobre la edad mínima y máxima que debe tener el participante para recibir formación en el instituto, la cual va desde los quince (15) años de edad en adelante, es decir no tienen un límite final.

A pesar de que reciben alumnos antes de la edad establecida, para el colectivo no es ningún problema, por el contario, resulta ventajoso para el alumno recibir formación desde mucho antes de la edad, permitiéndole de esta manera adquirir conocimientos y habilidades para su oportuna inclusión al mercado laboral.

5.3 Grado de discapacidad

Por otra parte, para continuar con la caracterización de los alumnos según el ítem 24, se procedió a conocer el diagnostico de los grados de discapacidad cognitiva de acuerdo a la información suministrada por la informante la cual nos expresó que, la población en estudio presenta los siguientes grados de discapacidad.

Cuadro N°6 Grado de Discapacidad.

Grado de Discapacidad Cognitiva	
Leve	30%
Moderado	50%
Profundo	20%

Elaborado por: Pacheco, Suarez (2015). A partir de la entrevista a la coordinadora.

En consecuencia a esto, existe un porcentaje considerable de personas con discapacidad cognitiva moderado siendo está definida según el Manual de Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-IV, 1995), como aquella que equivale aproximadamente a la categoría pedagógica de adiestrable, las cuales desarrollan habilidades durante los primeros diez años de la niñez, por otra parte la cognitiva leve, es aquella etapa educable, que suelen desarrollar habilidades sociales y de comunicación durante los años escolares y por último la cognitiva profunda es aquella en donde la mayoría de los individuos con este diagnóstico, presenta una enfermedad neurológica identificada.

5.4 Cantidad de alumnos certificados por el CONAPDIS

Para dar cumplimiento a la certificación de los alumnos con discapacidad, de acuerdo la establecido por la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) en su artículo 7, que señala que el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), es el único organismo autorizado para otorgar gratuitamente el certificado de discapacidad, la cual reconocerá y validará las evaluaciones, informes y certificados de la discapacidad que una persona tenga, expedidos por especialistas con competencia especifica en el tipo de discapacidad del cual se trate.

En virtud de eso se procedió a conocer mediante la pregunta si estos alumnos se encuentran certificados por el CONAPDIS, para lo cual la coordinadora informó, que los veinte (20) alumnos aptos si cumplen con el requisito fundamental para su previa inclusión al campo laboral, y la población restante algunos lo posen otros no, debido a que mucho de los representantes muestran poco interés, en cumplir con este requisito.

5.5. Control médico

Se interrogó para conocer si los alumnos poseen control médico, la coordinadora contesto que todos los alumnos incluidos en el proceso de formación poseen su control médico que va desde una evaluación neurológica a una psicológica, este se realiza anualmente con el propósito de conocer el estado de la condición en que se encuentra el alumno, además de esto la

coordinadora acotó que se realizan exámenes de rutinas en una frecuencia más corta.

Por último se procederá a dar respuesta al objetivo N°3 el cual corresponde a diagnosticar las estrategias utilizadas por la institución para la inclusión de los alumnos con discapacidad en el mercado laboral, mediante una tercera parte de entrevista semi estructurada realizada a la coordinadora de la institución, contemplada en los siguientes indicadores:

6. Indicador: Estrategias de inclusión laboral

6.1. Nivel mínimo de aprobación para la inclusión laboral

Con respeto al nivel mínimo de aprobación del alumno para ser insertado al mercado laboral, la informante respondió, *el taller básicamente no trabaja con un nivel de aprobación, esto quiere decir, para poder ser insertados al mercado de trabajo, se toman en cuenta las habilidades y capacidades que tenga el alumno, no existe en la institución un nivel de aprobación exigible para la inclusión laboral.*

6.2. Tipo de evaluación

En lo referente al tipo de evaluación aplicada a los alumnos para constatar su aptitud y actitud para el trabajo, la coordinadora de la institución aseveró que se evalúa a través de un informe, en este caso pedagógico, en donde se

refleja las capacidades, habilidades y destreza del alumno, esto con el propósito de conocer el rendimiento y si está apto para ser incluido al mercado laboral, es por ello que las y los docentes de la institución evalúan durante un año escolar al participante en donde diariamente observan las actitudes, habilidades y conductas adoptadas en el salón vinculadas con las enseñanzas y valores.

Asimismo indicó que *cuando hacen el planteamiento de una oferta de trabajo, es cuando el docente de inclusión laboral en conjunto con los docentes que imparten la formación, dialogan y analizan entre sí, para de esta forma elegir entre los alumnos aptos, quien es idóneo para ocupar el puesto de trabajo, todo va a depender del puesto que estén ofertando, después de esto se lleva al alumno a la organización, en donde será entrevistado y evaluado, ellos son los que dan la respuesta final si aceptan al postulado.*

6.3. Estrategias para la inclusión laboral

El Estado en materia de inclusión para el trabajo, en con concordancia con el Plan Patria Simón Bolívar (2013), busca dar respuesta al objetivo de superar las formas de explotación capitalistas presentes en el proceso social del trabajo, a través del despliegue de relaciones socialistas entre trabajadores y trabajadoras con este proceso, como espacio fundamental para el desarrollo integral de la población. Asegurando la garantía de prestaciones básicas universales relativas a las contingencias de vejez, sobrevivencia, personas con discapacidad, cesantía y desempleo, derivadas de la vinculación con el mercado de trabajo.

Es por ello que ha implementado como derecho fundamental incluir a este colectivo en las organizaciones, estableciendo un mínimo de cinco (5) por ciento de personas con discapacidad de su nómina total, sin oponer argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de estas personas, esto según lo establecido en el artículo 28 de la Ley Para las Personas con Discapacidad (2007).

En virtud de esto, según la información suministrada por la coordinadora, una de las estrategias utilizadas por la institución en sus inicios consistía en articularse directamente con las organizaciones para ofertar a los alumnos, esto lo realizaba el docente de inclusión laboral, pero por nuevos lineamientos adoptados por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo se debe hacer un registro ante este organismo y luego ellos son los responsables de hacer las postulaciones en común acuerdo con el Concejo Nacional para las personas con Discapacidad (CONAPDIS). Por otra parte está la posibilidad de que las organizaciones del sector, soliciten el personal directamente en la institución, lo cual es muy ventajoso porque ya los alumnos están formados y la organización elijará el que más se adecue a lo que la misma este buscando.

7. Indicador: Apoyo a las organizaciones

7.1 Apoyo y seguimiento a las organizaciones

Para conocer si la institución apoya y hace seguimiento a los alumnos que son insertados a las organizaciones se procedió a dar respuesta a las preguntas realizadas a la coordinadora respondiendo que, una vez ingresado el alumno a la empresa, la institución brinda el apoyo y el seguimiento para

hacer que el proceso de inclusión sea más efectivo, es por ello que el docente de inclusión promueve la sensibilización de este colectivo y durante un año escolar realiza el seguimiento, a través de visitas a la organización, observando cómo ha sido el proceso de adaptación del alumno, también cuando se presentan eventualidades, el docente se dirige para tratar en la medida de lo posible solucionar y solventar lo sucedido, para que no pase a mayores. *Ha pasado que alumnos ya insertados han convulsionado y la empresa no sabe qué hacer, es allí en donde el docente de inclusión interviene y si la empresa requiere de más tiempo del docente, es válido y está en el derecho*.

7.2. Tipo de organizaciones que inserta a personas con discapacidad

El Estado es el principal organismo que debe estar dispuesto a incorporar a este colectivo al mercado de trabajo según la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) en su artículo 28 establece, que los órganos y entes de la Administración Pública, Nacional, Estadal y Municipal, así como las empresas públicas y privadas o mixtas, tienen este deber, en consecuencia ninguno se escapa de incluir a este colectivo.

Para la institución en estudio el Ministerio de Poder Popular para el Trabajo debería ser el principal ente encargado de promover el trabajo en conjunto con el Concejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), y por último pero no menos importante, las empresas que deseen acercarse a la institución, ya que todas estas tienen las puertas abiertas con la finalidad de brindarle la oportunidad a estas personas de un empleo digno, no obstante se

evidencio que esta no es la realidad que se vive la institución, ya que se observó que se incumple con la incorporación de este colectivo al campo laboral y la recepción de sensibilización es poca.

8. Indicador: Caracterizaciones de las personas con discapacidad insertadas.

8.1. Cantidad de alumnos y alumnas y condiciones de los insertados.

Para dar respuesta a las interrogantes respecto a la cantidad de alumnos (as) y las condiciones de los incluidos al campo laboral, considerando el derecho al trabajo según lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012) artículo 26 en donde la persona con discapacidad tiene derecho al trabajo.

Con respecto a estos, se comprobó según la información suministrada por la coordinadora que desde hace dos (2) años la institución no inserta alumnos al mercado de trabajo, debido a la poca sensibilización de los entes, organismos y organizaciones, por no saber cómo manejar y tratar de manera adecuada a estas personas con condiciones especiales, es evidente entonces que es algo contradictorio a lo establecido por la ley, en donde se consagra el derecho al trabajo para todas las personas, incluyendo a las personas con discapacidad.

Debido a esto, en primer lugar la población en estudio se encuentra netamente afectada por no tener acceso a un empleo y en segundo lugar la

institución, debido a que no hay egreso de alumnos, no cuenta con índice de insertados, *normalmente la matrícula de insertados en años anteriores era de dos (2) alumnos, y las discapacidad más concurridas eran la discapacidad cognitiva leve y moderada, es decir los que tenían mayor probabilidad de ser insertados.*

9. Indicador: Condiciones Laborales

Al indagar para conocer las condiciones laborales que tienen las personas una vez ingresadas en la organización, en cuanto a los puestos más ocupados por los alumnos, y que beneficios laborales obtienen la coordinadora respondió que las condiciones laborales son las que consagra la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012) articulo 26 las cuales contemplan que todo trabajo será remunerado, que le proporcione una existencia digna y decorosa, por otra parte, la jornada de trabajo es la misma, es por ello que son puestos a cumplir un periodo de prueba para observar si se adaptan o no al puesto de trabajo.

Por otra parte se conoció que, los puestos de trabajo más concurridos para las personas con discapacidad formadas en la institución, son los del área de mantenimiento y limpieza. *Ha pasado que organizaciones han venido ofertando esa vacante, un caso fue el de un alumno que ingreso en ese puesto pero a los días, regreso al taller, ya que lo colocaron en otra área en la cual no tenía la competencia y la empresa le daba poco importancia y no sabía cómo tratarlo.*

Considerando lo planteado por Millas (2005), la organización debe generar perfiles de responsabilidad y análisis de cargos flexibles, que incluyan la equidad y no la igualdad de condiciones, tomando en cuenta las competencias reales que requiere un determinado cargo.

Para culminar, se puede considerar como hecho preocupante que las estrategias adoptadas por la institución en materia de inclusión laboral, son poco efectivas debido al incumplimiento de lo establecido en la ley en materia de derecho de trabajo y la poca sensibilización y concienciación de cómo tratar y adecuadamente a este colectivo.

CONCLUSIONES

En relación al estudio realizado en el Instituto de Educación Especial, una vez analizado e interpretado los datos de la investigación que permitieron analizar el proceso de formación de los alumnos con discapacidad para su inclusión al mercado laboral, se procederá a realizar las conclusiones pertinentes, basadas en los objetivos específicos planteados en la investigación.

Referente al primer objetivo específico de describir el proceso de formación para la inclusión al mercado laboral de los alumnos con discapacidad del instituto de educación especial; se puede concluir que el programa de formación cumple con las normativas exigidas en la Conceptualización y Política de la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto Educación y Trabajo (1997), de la misma manera que respeta los derechos de inclusión social y al sector productivo de las personas con discapacidad. El proceso de formación pretende la no discriminación de las personas con capacidades especiales o de diversidad funcional.

Además se puede añadir que el proceso de formación es sostenido por el Ministerio de Poder Popular para la Educación y el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo en alianza con el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), y está dirigido a personas con discapacidad de diferentes grados. Se evidenció que la institución no cuenta con los recursos materiales, didácticos y tecnológicos mínimos para que la educación y formación de los alumnos se lleve a cabo de manera eficiente y eficaz, ya

que generalmente los educadores de la misma, trabajan con materiales reciclables por no contar con la materia prima necesaria para la elaboración de sus actividades formativas como parte de su programa de enseñanza.

Tocante al segundo objetivo planteado, caracterizar a los alumnos con discapacidad que forman en el instituto de educación especial. Se pudo apreciar que durante los últimos dos años la matricula total ha sido de setenta y dos (72) alumnos con diversidad de discapacidades, cursantes en distintas áreas en formación laboral durante un año; sin embargo solo veinte (20) alumnos de género nueve (9) masculinos y once (11) femeninos, todos en edad productiva para trabajar reúnen los requisitos para ser incorporados al mercado laboral, por lo tanto se considera que el proceso no alcanzo las metas de inclusión planteadas por la institución al inicio del año escolar. Esto es objeto de reflexión, ya que si bien existen convenios con empresas regionales, con la entrada en vigencia de la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) y siendo el estado Carabobo una zona industrial, no se ha podido cumplir tales convenios por no haber alcanzado las metas de formación.

Por otra parte se comprobó que el total de alumnos cuenta con su debido control médico ya que es un requisito exigible y necesario para la permanencia en la institución, sin embargo se muestra con preocupación el hecho de que un importante número de alumnos no cuenten con su certificación del CONAPDIS de persona con discapacidad que les permita acceder a ciertos beneficios que ello conlleva, esto debido a la falta de interés de sus representantes y familiares de tramitar dicha credencial.

Con respecto al tercer objetivo planteado, diagnosticar las estrategias utilizadas por la institución para la inclusión de los alumnos con discapacidad al mercado laboral, se puede decir que en base a los resultados de la entrevista semi estructurada arrojados por la aplicación del instrumento de recolección de datos, el taller cuenta con estrategias poco efectivas entre ellas visitas a las organizaciones, otras es los nexos con él Ministerio de Poder Popular para el Trabajo al cual se le envía las postulaciones de los alumnos aptos para la inserción al mercado laboral. Por otra parte se evidencia que tienen un período de dos años sin lograr ingresar a uno de sus alumnos a ninguna empresa; lo cual se observa con bastante preocupación debido a que no está cumpliendo con su principal objetivo.

También resulta importante resaltar que una de las áreas del mercado laboral de mayor demanda a las personas con discapacidad es de mantenimiento, por lo tanto se considera curioso el hecho de que la institución, no posea convenios con pequeñas empresas como panaderías, restaurantes, servicios de mantenimiento outsorcing, entre otros, donde podrían ser incorporados los alumnos para que culminen satisfactoriamente en dicha área del mercado laboral.

RECOMENDACIONES

A continuación se especifican una serie de recomendaciones que se pueden tomar en cuenta para consolidar y mejorar el proceso de formación que imparte el Instituto de Educación Especial, las cuales están sustentada por la investigación presente, debido a esto se recomienda:

- Promover un programa de pre pasantías para los alumnos con discapacidad que reúnen los requisitos para ser incluidos al campo laboral, en donde el mismo tenga una experiencia teórico- práctica, durante un periodo de tiempo determinado.

- Realizar jornadas y talleres de carácter informativo a la comunidad y las empresas que promuevan el contenido y la aplicación de la legislación a favor de este colectivo.

- Realizar un diagnóstico de las necesidades de las empresas que se encuentran a los alrededores del sector en cuanto a la inserción de personas con discapacidad, con la finalidad de formar y capacitar con mayor efectividad a los alumnos en áreas específicas, promoviendo de esta manera la ampliación de las posibilidades para ser insertado al mercado laboral, de igual forma se proponen áreas como industrial, tecnológica, administrativa, producción manejo de almacén e inventarios y adaptarlos a sus capacidades de aprendizaje.

- La institución educativa debe generar una actividad de adiestramiento que permita que el sector empresarial y los representantes de los Departamentos de Recursos Humanos conozcan el tema de las personas con discapacidad, la discapacidad cognitiva y el trato adecuado que deben tener.

- Las empresas deben coordinar y facilitar talleres o actividades para la institución con adiestramientos basados en las necesidades organizacionales propias, a fin de mejorar el programa de formación y de esta manera estaría contribuyendo a que el proceso de captación y selección sea más factible a la hora de elegir a los alumnos.

- La institución educativa debe hacer seguimiento si el candidato está cumpliendo, con las actividades asignadas dentro de la empresa y realizar informe de evaluación de desempeño, en donde especifique el avance del aspirante en el puesto de trabajo.

- Promover el apoyo de los familiares hacia a los alumnos con discapacidad ya incluidos al mercado laboral.

- Realizar futuras investigaciones en relación al aporte de las actores que complementan o apoyan el proceso de formación de las personas con discapacidad, entre ellos, la familia, los docentes, el sector empleador y el propio colectivo con discapacidad.

LISTA DE REFERENCIAS

Aramayo, Manuel (2010). **Hablemos de la Diversidad en la Discapacidad**. Investigaciones Venezolanas sobre las personas con discapacidad. Universidad Monteávila.

Aramayo, Manuel (2005). **La Discapacidad construcción de un modelo teórico venezolano.** Venezuela. Fundación Fondo Editorial de Facultad de medicina. Universidad Central de Venezuela.

Arias, Fidias (2006). **Proyecto de Investigación .Introducción a la Metodología Científica**. Editorial Episteme. Caracas

Arias, Fidias (2006). **Tesis y Proyecto de Investigación**. Editorial Episteme 3era Edición. Caracas.

Asociación de Sordos Ciegos de España (ASOCIDE, 1993). Disponible: www.asocide.org/personas-sordosciegos/definition. Consulta 2014, noviembre 15.

Balestrini, Mirian (2002). **Como se elabora el proyecto de investigación**. Sexta edición. Caracas.

Boland Lucrecia, Carro Fernanda, Stancatti María, Yismano Yanina, Banchieri Lucia (2007). **Funciones de la Administración**. 1era edición.

Barbero Laura (2012) **Higiene y Atención Sanitaria Domiciliaria**. Editorial 1era Edición Ideas propia, Vigo.

Castejón Juan Luis y Navas Leandro (2009). **Unas Bases Psicológicas de la Educación Especial**. Editorial Club Universitaria.

Conceptualización y Política para la Atención de la Población con Retardo Mental (1996).Disponible: www.pasoapaso.com.ve/index.php/temas/en-venezuela/item/. Consulta 2014, diciembre 10.

Conceptualización y Política de la Atención de las Personas con Necesidades Educativas Especiales en cuanto a Educación y Trabajo (1997). Disponible:http://www.unamerida.com/archivospdf/Programa/Educacion/Trabajo.pdf. Consulta 2015, enero 13.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta Oficial N°5453 extraordinario** del 24 de Marzo de 2000.

Convención Internacional sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (2006). Disponible: http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf. Consulta 2014, noviembre 11.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Asamblea General de las Naciones Unidas. Disponible: http://www.cmdlt.edu.ve/04-institucion/pdfs/Declaracion%20Derechos%20Humanos%201948.pdf. Consulta 2014, noviembre 11.

Dessler Gary (1996). **Administración de Personal**.6ta Edición. México.

Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2009). Se trata de la capacidad. Guía de aprendizaje sobre la

Convención de los Derechos de las Personas con discapacidad. Disponible:http://www.unicef.org/spanish/publications/index_50687.html. Consulta 2015, enero 13.

Fundación para el desarrollo integral de personas con diversidad funcional (2007).Articulo en línea. Disponible: http://fundipdivfcarabobo.blogspot.com/. Consulta 2015, Febrero 05.

Hernández, Maribel y León, Johana (2012). **Evaluación del proceso de inserción e integración social y laboral de las personas con discapacidad insertadas en una empresa productora de lubricantes ubicada en valencia edo. Carabobo**. Trabajo de grado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Hernández, R, Fernández, C y Baptista, P (1999). **Metodología de la investigación**. Mc Graw-Hill. México.

Hurtado, Jacqueline (2008). **El proyecto de investigación. Compresión holística de la metodología y la investigación**. Sexta edición. Caracas

Hurtado, Ivan y Toro Josefina (2007). **Paradigma y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambios.** Editorial CECSA. Caracas.

Ley Orgánica de Educación (2009). **Gaceta Oficial N°5.929**, 15 de agosto de 2009. Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°6.076, 7** de mayo de 2012. Caracas.

Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (2007). **Gaceta Oficial extraordinaria N°5.859**, 10 de diciembre de 2007. Caracas.

Ley para las Personas con Discapacidad (2007). **Gaceta Oficial N°38.598**, 5 de enero de 2007. Caracas.

Linares, Mario (1998). **Legislación sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para su inserción sociolaboral**. Editorial Mastergraf srl. Montevideo, Uruguay.

Lozada, Angela (2013). **Mecanismos de inserción laboral aplicados a las personas con discapacidad por la dirección de Recursos Humanos de una Universidad Venezolana**. Trabajo de grado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Manual de Accesibilidad para las Personas con Discapacidad (2009). www.cepafiqui.fileswordprexx,com. Consulta en línea, 2015, enero 12.

Manual de Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (1995).www.wikipedia.org/. Consulta en línea, 2014, noviembre 11.

Millas, Verónica (2005) **Guía Práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad**. Publicación de Acción RSE.

Ministerio de Poder Popular para la Educación (2013). Colección Bicentenario. Disponible: http://me.gob.ve/noticia.php?id_contenido=27246. Consulta 2015, enero 13.

Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2009). Disponible: www.un.org/es/racialdriscrimiationday. Consulta en línea, 2015, enero 10.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (ONESCO, 2012) Disponible www.unesco.org/new/es/education. Consulta 2015, enero 10.

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1960). Convenio de la Discriminación, Empleo y Ocupación.wwnsulw.ilo.org/dyn/norm/ex/es. Consulta en línea 2015, enero 13.

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1983). Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo.

Organización Mundial de la Salud (OMS, 1980). www.who.int/medicentr/factsheets. Consulta en línea, 2014, noviembre 04.

Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011). Disponible: www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/. Consulta en línea 2014 noviembre 04.

Páez, María (2008). **Mecanismo implementados por el Estado venezolano para garantizar la inserción laboral de las personas con**

discapacidad. Trabajo para optar al título de Magister Scientiarium. Universidad del Zulia. Maracaibo.

Palacios, Agustina (2008). **El Modelo social: Orígenes, Caracterización y Plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**. Editorial CINCA. Madrid.

Pérez Luis Cayo (2010). **Discapacidad, derecho y políticas de inclusión**. Ediciones cinca. España.

Plan de creación de Valor Compartido (2013). Disponible: www.**nestle**.com.ve/asset-library/documents/af-informe-**nestle**. Consulta 2015, Febrero 07

Plan de la Patria Simón Bolívar (2013). Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación, 2013-2019. Disponible: www.asambleanacional.gob.ve/. Consulta 2015, febrero 02.

Programa de Integración Laboral de Personas con Discapacidad (2008). Disponible: www.venamcham.org/demo/eventos/ventas/**Cargill.** Consulta 2015, febrero 07.

Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS, 2008). Www.pasdis.mpps.gob.ve/pasdis/.com. Consulta en línea, 2015 enero12.

Recomendación sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos núm 195. (2004). Disponible: www.ilo.org/dyn/norm/ex/es. Consulta 2015, enero 10.

Repillosa, Elidelkys (2007). **Análisis del Proceso de Capacitación para la Inserción al Campo Laboral de Jóvenes con Discapacidad Menta**l. Trabajo de grado no publicado. Universidad de Carabobo.

Rodríguez, Ana y Vásquez, Héctor (2008). **Evaluación de un programa de formación profesional impartido a personas con discapacidad en el taller bolivariano de educación laboral de Naguanagua del Edo. Carabobo**. Trabajo de grado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Rodríguez, Rosiris (2007). **Motivación a los trabajadores discapacitados y su inserción en el área laboral.** Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas Universidad de Carabobo.

Rodríguez Yajaira, Ochoa Nilda y Pineda Miguel (2012). **La experiencia de investigar. Recomendaciones precisas para realizar una investigación y no morir en el intento**. 2da Reimpresión de la 3era Edición. Carabobo.

Rogero, Jesús (2010). **Los tiempos del cuidado.** 1era edición 2010. Instituto de Mayores y Servicios Sociales Madrid

Rosato, Ana y Angelino María Alfonsina (2009). **Discapacidad e ideología de la discapacidad.** Editorial novedades educativa. México.

Samaniego de García, Pilar (2006). **Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica**. Editorial comité español de representantes de Madrid, España.

Siliceo Aguilar Alfonso (2004) **Capacitación y Desarrollo del personal.** 4ta Edición. Editorial Limosa, S.A de C.V

Tamayo, Mario (1997). **El proceso de investigación científica.** Editorial. Limusa México.

Instrumento

Guía de entrevista semi - estructurada

Entrevistada: Coordinadora del Taller de Educación Laboral

Parte 1: Proceso de formación
Indicador: Programa de Formación

1. ¿Cómo está conformado el programa de formación?
2. ¿Cuáles son los objetivos del programa?
3. ¿Con que finalidad fue creado el programa de formación y cómo surge la idea?
4. ¿Quién o quiénes son los responsables del programa de formación?
5. ¿Cuál es el tiempo estimado del cumplimiento de los objetivos del programa de formación?
6. ¿En cuántos niveles o etapas está distribuido el programa de formación?
7. ¿Cuántas horas de formación tiene el programa diariamente?
8. ¿Cómo es el método de evaluación?
9. ¿Tiene algún costo la formación impartida a los alumnos?
10. ¿Participan al público en general sobre el programa de formación? ¿De qué forma lo hacen?

Indicador: Población a quién va dirigido el programa de formación

11. ¿Cantidad de alumnos que tienen en la institución?
12. ¿A qué tipo de personas con discapacidad atienden en la institución?

13. ¿Hasta qué edad es permitida la formación para la inserción al campo laboral?

Indicador: Aspectos didácticos

14. ¿Con que recursos didácticos cuenta la institución?
15. ¿Con que recursos tecnológicos cuenta la institución?
16. ¿Quién o qué institución provee los recursos materiales y tecnológicos para facilitar el proceso de formación de los alumnos?

Indicador: Docentes

17. ¿Cuántos facilitadores están a cargo de impartir la formación a los alumnos?
18. ¿Qué nivel académico deben poseer las personas que facilitan la formación?
19. ¿Qué experiencia debe poseer el facilitador para impartir la formación de los alumnos?
20. ¿Qué número de matrícula tiene asignado cada facilitador?

Parte 2: Caracterización de los alumnos con discapacidad

21. ¿Cuántos alumnos con discapacidad tienen en la institución?
22. ¿Cuántos alumnos y alumnas?
23. ¿Edad de los alumnos y alumnas?
24. ¿Qué grado o nivel de discapacidad presentan los alumnos y alumnas?

25. ¿Cuántos alumnos están certificados por el CONAPDIS?

26. ¿Tienen control médico los alumnos (as)?

Parte 3: Estrategias para la inclusión laboral
Indicador: Estrategia de inserción laboral

27. ¿Qué nivel mínimo aprobatorio debe tener un alumno para ser insertado al campo laboral?

28. ¿Qué tipo de evaluación le realizan al alumno antes de postularlo al campo laboral?

29. ¿Cuáles son las estrategias utilizadas por la institución para ofertar a los alumnos (a) al campo laboral?

Indicador: Apoyo a las organizaciones

30. ¿cuentan con un personal que apoye y haga seguimiento a la inserción del postulado en las organizaciones? ¿Cómo es?

31. ¿Qué tipo de organizaciones recluta a las personas con discapacidad que son formadas por el instituto?

Indicador: Caracterización de las personas con discapacidad insertadas

32. ¿Cuántos alumnos (as) han sido insertados en el campo laboral?

33. ¿Cuántos alumnos y alumnas?

34. ¿En qué condición de discapacidad se encuentran los alumnos y alumnas que son insertados?

Indicador: Condiciones laborales

35. ¿Cuáles son los puestos de trabajos más ocupados por los alumnos con discapacidad?

36. ¿Bajo qué condiciones de horario de trabajo ingresan las personas con discapacidad a las organizaciones?

37. ¿Qué beneficios laborales obtienen el alumno incluido al campo laboral?