



## **UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA**

### **TESIS DOCTORAL**

# **La incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad de TELBCOL**

Doctoranda:

Licda. María F. Villegas de Montes  
C.I: 9.156.271

Directores:

Dra. María López  
Dr. Vicente Llorent  
Dra. Ana Lucía Delmastro

**Programa de Doctorado Interuniversitario (UBU-UCO) con  
Mención de Calidad:**

**Educación: Perspectivas Históricas, Políticas, Curriculares y de Gestión**

TITULO: *La incorporación de la empresa de producción social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad.*

AUTOR: *María Feliciano Villegas de Montes*

---

© Edita: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba. 2016  
Campus de Rabanales  
Ctra. Nacional IV, Km. 396 A  
14071 Córdoba

[www.uco.es/publicaciones](http://www.uco.es/publicaciones)  
[publicaciones@uco.es](mailto:publicaciones@uco.es)

---



**TÍTULO DE LA TESIS: LA INCORPORACIÓN DE LA EMPRESA DE PRODUCCIÓN SOCIAL COMO PROYECTO EDUCATIVO PARA LA INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL TELBCOL**

**DOCTORANDO/A: MARÍA FELICIANA VILLEGAS de MONTES**

**INFORME RAZONADO DEL/DE LOS DIRECTOR/ES DE LA TESIS**


(se hará mención a la evolución y desarrollo de la tesis, así como a trabajos y publicaciones derivados de la misma).

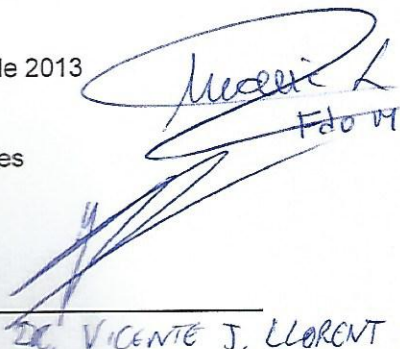
El Trabajo realizado por la doctoranda María Villegas se ha desarrollado en el transcurso de varios años desde la perspectiva de la investigación acción, atendiendo a lineamientos de pertinencia y relevancia científica, social y educativa, así como a los requerimientos institucionales orientados hacia la solución de problemas en el contexto venezolano. Durante el desarrollo de la tesis se llevaron a cabo constantes y extensas tutorías, tanto presenciales, como apoyadas en las tecnologías de la comunicación e información. En todo momento la doctoranda tomó en cuenta las recomendaciones realizadas, procediendo diligentemente a la reorientación, reorganización y reescritura de su trabajo de manera efectiva y razonada, todo adaptado a la metodología de trabajo y las características de la institución, así como a las condiciones cognitivas, sociales y educativas de los actores participantes y el entorno laboral. El trabajo desarrollado constituye un aporte significativo y valioso a través de propuestas y acciones concretas en el logro de la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad del TELBCOL, destacando criterios holísticos e innovadores que toman en cuenta el papel de la familia y los empresarios de la zona y los incorporan al proceso, generando lineamientos de trabajo y acción a corto, mediano y largo plazo en los que se involucran diferentes actores. La autora desarrolló un amplio marco teórico en el que se destaca la evolución del contexto legal y educativo que sustenta su propuesta. La variedad de resultados y la productividad lograda hicieron posible la organización de eventos sobre el tema en estudio con la participación de representantes regionales y nacionales del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología; se logró además exponer resultados en una diversidad de eventos científicos por medio de ponencias, conferencias y conversatorios, así como la publicación de artículos en revistas científicas especializadas e indizadas de alcance internacional. Con lo antes dicho se da cumplimiento a los niveles de calidad exigidos y se fortalecen las competencias de la doctoranda como docente-investigadora en su área de experiencia.

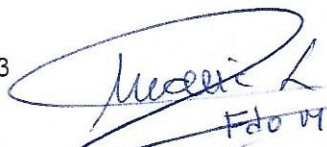
Por todo ello, se autoriza la presentación de la tesis doctoral.

Córdoba, 21 de septiembre de 2013

Firma del/de los director/es

Fdo.   
Dra. Ana Lucía Delmastro Massaia

Fdo.:   
Dr. VICENTE J. LLORENT GARCIA

Fdo.   
Fdo. MARÍA LÓPEZ GONZÁLEZ

**TÍTULO: La incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad de TELBCOL**

**AUTORA:**

María Feliciano Villegas de Montes.

C.I. 9.156.271

Dirección: Av. Principal N<sup>o</sup> 387-A, sector la Rosa Vieja, Cabimas, Estado Zulia, Venezuela.

Teléfono: +58-414-9636916

Correo electrónico: marifekmv@hotmail.com

## DEDICATORIA

A Dios todopoderoso por guiarme, por haberme dado la fuerza, sabiduría, perseverancia y fe y enseñarme lo maravillosa que ha sido la vida para lograr culminar mis estudios.

A mis Padres. Los amo y los amaré por siempre, gracias por su ejemplo, amor y dedicación. Hoy no están a mi lado físicamente, pero sé que en el lugar donde se encuentren están llenos de alegría y felicidad, comparten este triunfo, es su obra. Sus sueños se hicieron realidad. Siempre serán la luz que ilumina el camino de mi vida.

A mis amadas hijas Marife Keiosmary y Maybelis de los Angeles, tesoro de mi amor y esfuerzo de mi vida. Ustedes son mi motivo, el impulso de mis luchas y sacrificios, ustedes son mi razón de ser.

A mi amado esposo Alberto, quien ha soportado con cariño y amor todo este tiempo de ausencia.

A mi hermana Julia, por su apoyo, cariño y admiración.

A mis queridos y respetados hermanos, por sus enseñanzas y principios.

A mis sobrinos hijos Ramón, Andry, Jucleidy, Erick. Que mi esfuerzo y trabajo sean ejemplo para ustedes, si se puede.

A mis sobrinos Nicolás y Javier, por su apoyo incondicional.

## AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Córdoba y a la Universidad del Zulia, por haberme brindado la oportunidad de crecer intelectualmente.

A la Dra. Ana Lucía Delmastro, profesora, intelectual, asesora, tutora, colaboradora, mediadora, quien manifestó su apoyo ilimitado para culminar con éxito esta investigación. Gracias por su generosidad humana...siempre animó con la palabra y la sonrisa adecuada. Mis respetos. Usted es una de las personas más especiales con la que Dios permitió compartir estos saberes. Eterno agradecimiento.

Al Dr. José Luis Álvarez, por su apoyo incondicional.

A la Dra. María López y al Dr. Vicente Llorent; gracias por la orientación y asesoría en la investigación.

Al TELBCOL y al personal que labora en esa institución; gracias por la colaboración y el apoyo profesional. A los padres y representantes, por permitirme la realización de la investigación.

Muy especialmente a las personas con discapacidad del Taller Laboral quienes fueron mi inspiración, para dejarles un legado que por siempre perdurará en beneficio y justicia para ustedes.

Particularmente se hace extensivo a aquellas otras personas que de una u otra manera colaboraron y han contribuido con la instrucción y formación profesional.

## ÍNDICE GENERAL

<b>INTRODUCCIÓN</b>	18
<b>PRIMERA PARTE</b>	
<b>CONTEXTO TEÓRICO REFERENCIAL</b>	
<b>CAPÍTULO I: ANTECEDENTES Y EXPERIENCIAS DE INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL EN EL MUNDO</b>	25
1.1. Estrategias, políticas e iniciativas para promover sociedades inclusivas: Experiencias de Europa y Asia	25
1.2. El Surgimiento del Movimiento de Vida Independiente	28
1.3. Experiencias en América Latina	33
1.4. Experiencia específica de Venezuela	36
3.4.1. Políticas de integración nacional	42
1.5. Experiencia local: Costa Oriental del Lago	45
1.6. Resumen Capitular	48
<b>CAPÍTULO II. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INTEGRACIÓN: EL ENFOQUE SOCIO-CULTURAL Y LA TEORÍA SOCIAL DEL APRENDIZAJE</b>	52
2.1. El enfoque socio-cultural de Vigotsky	52
2.1.1. Aspectos teóricos sobre el aprendizaje	60
2.1.2. El aprendizaje según la perspectiva socio-cultural	61
2.1.3. Caracterización del aprendizaje humano	63
2.1.4. Relaciones a partir de un aprendizaje significativo	64
2.1.5. Educación, aprendizaje y desarrollo	67
2.2. Fundamentos bio-psicosociales de la educación	72
2.2.1. Fundamento biológico	74
2.2.2. Fundamento psicológico	74
2.2.3. Fundamento pedagógico	75
2.2.4. Fundamentos sociológicos	77
2.2.5. Fundamentos filosóficos	78
2.3. El aprendizaje desde el punto de vista cognitivo	80
2.3.1. El aprendizaje desarrollador	82
2.3.2. El aprendizaje como proceso mediado	85
2.4. El Efecto Pigmalión	87
2.4.1. La autoestima	90
2.5. Teoría del Aprendizaje Social: Expectativa del Fracaso	92
2.6. Teoría de la personalidad de Allport	93
2.7. Teoría de Aprendizaje Humanista	94
2.7.1. Teoría de Maslow y la resistencia de la sociedad ante las personas con discapacidad	95
2.8. Modelo de la diversidad: una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad)	96
2.9. Resumen capitular	99
<b>CAPÍTULO III. CONCEPTUALIZACIÓN Y POLÍTICA DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES</b>	

<b>EN CUANTO A EDUCACIÓN Y TRABAJO ASOCIADAS A LA TEORÍA HUMANISTA</b>	105
3.1. Inserción Escolar, Socio-Laboral y Familiar: La educación inclusiva	109
3.2. Las Empresas de Producción Social (EPS) como Proyecto Educativo para la Inserción Socio-laboral de las Personas con Discapacidad	112
3.2.1. Las Empresas de Producción Social y la Cultura de la Inserción	114
3.2.2. Tipos de Empresas de Producción Social	115
3.2.3. Características de las EPS	117
3.3 Proyecto Educativo y Sistema Productivo	120
3.3.1. Proyecto de aprendizaje: la vivencia práctica	122
3.3.2. Principios didácticos y otros elementos constitutivos del modelo de trabajo basado en proyectos educativos.	125
3.3.3. Población a la que se dirigen los Proyectos de Aprendizaje y razones para su desarrollo	128
3.4. La Inserción Socio-laboral de las Personas con Discapacidad	132
3.4.1. La Fami-empresa	134
3.4.2. La microempresa	138
3.4.3. Empresas Sociales	140
3.4.4. Las Cooperativas	141
3.4.5. Clases de Cooperativas	142
3.5. Tendencias en la economía en la inserción socio-laboral	142
3.5.1. Tendencias en el trabajo. Disminución de posibilidades de ubicación laboral para las personas con discapacidad	147
3.6. La inserción socio-laboral en las diversas etapas de la vida de las personas con discapacidad	154
3.7. Los estigmas de las etiquetas y el rechazo social	156
3.7.1. Mecanismos de producción del estigma	158
3.7.2. Atributos Positivos del Estigma	158
3.7.3. El rechazo social	159
3.8. Los Problemas en la Transición de la Escuela al Mundo Laboral	161
3.9. La orientación y la cualificación para el trabajo	162
3.9.1. Los parámetros relacionados con las exigencias del sistema a las personas con discapacidad	167
3.9.2. Uso de la mano de obra frente a las destrezas y el conocimiento	169
3.9.3. La integración a través de formación profesional y la educación para el empleo	171
3.10. Programas para la inserción socio-laboral	172
3.11. La familia y la escuela como medio de desarrollo integral de las personas con discapacidad	173
3.12. Habilidades de las Personas con Discapacidad	177
3.12.1. Prejuicio y lenguaje como factores de discriminación en las personas con discapacidad	182



3.13. Competencias de las Personas con Discapacidad	184
3.13.1. Competencias comunicativas y de lectoescritura en las Personas con Discapacidad	190
3.14. Fundamentos Legales	194
3.14.1. Ámbito Internacional	194
3.14.2. Ámbito Nacional	198
3.14.3. La legislación laboral y el Derecho del trabajo	211
3.15. Conceptos esenciales para abordar la inserción socio-laboral	212
3.16. Resumen capitular	220

## **SEGUNDA PARTE**

### **LA SITUACIÓN PROBLEMA Y EL ESCENARIO DE INVESTIGACIÓN**

#### **CAPÍTULO IV. CONTEXTO PROBLEMÁTICO**

	226
4.1. Planteamiento del problema: preámbulo del estudio	226
4.2. Preguntas iniciales y propósitos del investigador	230
4.3. Objetivos de la investigación	232
4.3.1. Objetivo general	232
4.3.2. Objetivos específicos	232
4.4. Justificación de la investigación	233
4.5. Delimitación de la investigación	234
4.6. Resumen capitular	236

#### **CAPÍTULO V. ÁMBITO Y ESCENARIO DEL ESTUDIO**

	240
5.1. Ámbito del Estudio	240
5.2. Descripción del escenario geográfico	244
5.3. De las especialidades ocupacionales a las unidades de formación integral (UFI)	249
5.4. Escenario específico donde se desarrolla la investigación	251
5.5. El Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago (TELBCOL)	253
5.6. Resumen capitular	255

## **TERCERA PARTE**

### **ASPECTOS METODOLÓGICOS Y PROCEDIMENTALES**

#### **CAPÍTULO VI. DE LA METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

	259
6.1. El paradigma crítico reflexivo y la investigación cualitativa	259
6.2. Tipo de investigación	263
6.2.1 Modelo de Investigación	265
6.2.2. La Investigación Acción Institucional	268
6.3. Selección de la Unidad de Análisis	270
6.4. Identificación de los Sujetos Actuales	271
6.5. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos	275
6.5.1. La revisión documental	275
6.5.2. La observación	276

6.5.3. La entrevista	276
6.5.4. La valoración diagnóstica	278
6.5.5. Conformación de equipos de trabajo y dinámicas grupales	279
6.5.6. Grabaciones en video y registro fotográfico	288
6.5.7. Diario del investigador o diario de campo	288
6.6. Procedimientos y secuencia operativa	290
6.7. Análisis y organización de los datos	291
6.7.1. Brainstorming o lluvia de ideas	291
6.7.2. El Diagrama de Pareto	295
6.7.3. La matriz FODA	296
6.7.4. El diagrama de Ishikawa o espina de pescado	297
6.7.5. Mapas conceptuales	299
6.7.6. El portafolio	299
6.7.7. El análisis de contenido o categorización	300
6.8. V de Gowin	302
6.9. Triangulación de la Información: rigor científico de la investigación cualitativa	304
6.10. Resumen Capitular	308

#### **CUARTA PARTE DEL ANÁLISIS, LA APLICACIÓN Y LAS TRANSFORMACIONES**

<b>CAPÍTULO VII. ANÁLISIS DEL CONTEXTO DE LA INSTITUCIÓN, LA VISIÓN Y EL ESCENARIO</b>	312
7.1. Fase inicial: pre-diagnóstico	312
7.1.1. Estructura del TELBCOL	314
7.1.2. Historiográfica de Taller de Educación Bolivariano Costa Oriental del Lago (TELBCOL)	316
7.1.3. Personal adscrito de Planta	318
7.1.4. Población Estudiantil	322
7.1.5. Otros Actores	325
7.1.6. El Proyecto Integral Comunitario (PEIC): Propósitos	326
7.1.6.1. Misión del PEIC	327
7.1.6.2. Visión del PEIC	327
7.2. Segunda fase: diagnóstico	327
7.2.1. Diagnóstico situacional	327
7.2.2. Instrumento y Secuencia Operativa	332
7.2.3. Identificación de los Actores	332
7.2.4. Identificación actual del problema	334
7.2.5. Contexto actual del proyecto educativo de las Personas con Discapacidad del TELBCOL	335
7.2.6. Contexto actual del proceso de inserción Socio-laboral de las Personas con Discapacidad del TELBCOL	341
7.2.7. La Vinculación Escuela y Trabajo en TELBCOL de la Educación utilitaria a la formación integradora	346
7.2.8. Identificación y Jerarquización de Necesidades	349
7.2.8.1. Jerarquización de problemas detectados	349
7.2.9. Técnicas e instrumentos empleados para la recolección	

de información.	353
7.2.9.1. Análisis FODA de TELBCOL	353
7.2.9.2. Necesidades del entorno comunitario al TELBCOL	356
7.2.9.3. Necesidades del personal	357
7.2.9.4. Necesidades de los participantes	357
7.2.9.5. Necesidades del grupo familiar	357
7.2.9.6. Motivaciones de los participantes	357
7.2.9.7. Motivaciones del personal	358
7.2.9.8. Motivaciones del grupo familiar	358
7.2.9.9. Motivaciones de la comunidad	358
7.2.9.10. Valores institucionales	358
7.2.9.11. Finalidad de los grupos de discusión del TELBCOL	359
7.3. ¿Cómo se da respuesta a las necesidades de integración?	359
7.4. Necesidades en función del contexto-problema	366
7.5. Resumen capitular	368
<b>CAPÍTULO VIII. SISTEMATIZACIÓN DE LA PROPUESTA: EXPERIENCIAS, TRANSFORMACIONES Y PLANES DE ACCIÓN</b>	<b>375</b>
8.1. Categorías y lineamientos para el desarrollo de la propuesta	375
8.2. Fase de Aplicación: Plan General de la Investigación-Acción	381
8.3. Ciclos de Acción Transformadora	383
8.3.1. Ciclo I: Plan de Acción Estratégico Educativo	383
8.3.2. Ciclo II: Plan de Acción Estratégico Familiar	385
8.3.3. Ciclo III: Plan de Acción Estratégico Socio-Laboral	388
8.4. Experiencia de Aplicación: Implementación de los planes de acción y resultados	392
8.4.1. Ciclo I: Implementación del Plan de Acción Estratégico Educativo	393
8.4.1.1. Encuentro con el grupo de actores	393
8.4.1.2. Sensibilización de los actores	394
8.4.1.3. Jerarquización de necesidades	396
8.4.1.4. Análisis FODA del TELBCOL	398
8.4.1.5. Desarrollo y descripción de las actividades del día	399
8.4.1.6. Presentación del Proyecto Educativo Integral Comunitario del TELBCOL a instituciones Educativas	402
8.4.1.7. Evaluación de los participantes según el tipo de egreso	405
8.4.1.8. Pasantías laborales y experiencias significativas	410
8.4.2. Ciclo II: Implementación del Plan de Acción Estratégico Familiar	414
8.4.2.1. Reuniones con padres y representantes	415
8.4.2.2. Encuentro de Familia de la UFI Peluquería	417
8.4.2.3. Taller con padres y representantes: El proyecto de vida	418
8.4.3. Ciclo III: Implementación del Plan de Acción Estratégico Socio- Laboral	423

8.4.3.1. Taller sobre formación de cooperativas y fami-empresas	428
8.4.3.2. Plan de acción para la formación de la fami-empresa	431
8.4.3.3. Conformación de fami-empresa	436
8.4.3.4. Encuentro de empresarios	438
8.4.3.5. Jornada de certificación cualificación y acreditación de participantes y personas con discapacidad y comunidad en general	446
8.4.4. Análisis de resultados a la luz de la teoría	449
8.4.5. Problemas, acciones y transformaciones	450
8.4.6. Reflexiones de la investigadora y de lo tangible	463
8.5. Resumen Capitular	470
<b>CAPÍTULO IX. IMPLICACIONES PARA MEJORAR LOS PLANES Y PROYECTOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA: CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y PROSPECTIVA</b>	472
9.1. Conclusiones	473
9.1.1. Implicaciones educativas	476
9.1.2. Implicaciones prácticas	481
9.1.3. Implicaciones teóricas	486
9.1.4. Recomendaciones	488
9.2. Limitaciones	495
9.3. Prospectiva	496
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	499
ANEXOS:	519
Anexo A: Guías de entrevista	
(1) Entrevista a empresarios	519
(2) Entrevista a padres y representantes	523
(3) Entrevista al colocador laboral	527
Anexo B: Formatos de validación para las guías de entrevista	529
Anexo C: Ejemplos de descripción de actividades del día	547
Anexo D: Ejemplos de evaluación de participantes según el tipo de egreso	550
Anexo E: Ejemplos de descripción de experiencias significativas y pasantías laborales	556
Anexo F: Ejemplos de evaluación de casos	562
Anexo G: Oficio dirigido a la Ministra del Trabajo	576
Anexo H: Transcripción de entrevista realizada a empresa	579

## INDICE DE FIGURAS

1: LÍNEAS DE ACCIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL	118
2: ESTRUCTURA DEL PROYECTO EDUCATIVO	121
3: FORMACION Y APLICACIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO	129
4: INSERCIÓN SOCIO - LABORAL	136
5: LÍNEA DE TIEMPO INTERNACIONAL	196
6: LÍNEA DE TIEMPO INTERNACIONAL	197
7: LÍNEA DE TIEMPO NACIONAL	209
8: LÍNEA DE TIEMPO NACIONAL	210
9: Mapa de Venezuela	244
10: Mapa Político del Estado Zulia	246
11: Mapa del Municipio Cabimas del Estado Zulia, Venezuela	249
12: Modelo de Espiral de McTaggart y Cols	268
13: Diagrama de Pareto	351
14: Diagrama de Ishikawa	352
15: V Gowin	303
16 TRIANGULACIÓN DE INFORMACIÓN DE ACTORES ESCOLARES	307
17: TALLER DE EDUCACION LABORAL BOLIVARIANO COSTA ORIENTAL DEL LAGO	315
18: Proceso de Ingreso y Egreso de TELBCOL	324
19: CARACTERIZACIÓN DE TELBCOL	340
20: PERSPECTIVAS HACIA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	345
21: Expectativas de los Actores.	395
22: Formato para la evaluación de competencias de la UFI Artesanía Moderna	407
23. Tarjeta de invitación al Encuentro de Empresarios	444

## REGISTRO FOTOGRAFICO

1. Reunión de la investigadora con el equipo técnico de TELBCOL	549
2. Realización de pasantía en una panadería de la localidad	412
3. Fachada del Centro de Belleza	560
4. Diálogo entre Investigadora, Participante y dueña del Centro de Belleza	561
5. Participante realizando una limpieza de cutis	413
6. Investigadora con el grupo de representantes	416
7. Padres y representantes elaborando el proyecto de vida	420
8. Padres y representantes en pleno desarrollo del taller	431
9. Dialogo con la familia y la comunidad	433
10. Dialogo con la familia y la comunidad	433
11. Visita a la distribuidora de materia prima	434
12. Visita a la distribuidora de materia prima	434
13. Reacondicionamiento del área para organizar la fami-empresa	434
14. Reacondicionamiento del área para organizar la fami-empresa	434
15. Inauguración de la fami-empresa	434
16. Inauguración de la fami-empresa	434
17. Reunión de familia para iniciar el proyecto de fami-empresa	437
18. Investigadora con la representante construyendo el proyecto de vida de la participante	437
19. Participante recibiendo formación en el área de fami-empresa	438
20. Participante recibiendo formación en el área de fami-empresa	438
21. Fami-empresa constituida y en actividad	438
22. Fami-empresa constituida y en actividad	438
23. Fami-empresa constituida y en actividad	438
24. Fami-empresa constituida y en actividad	438
25. Reunión con Estudiantes de La Universidad del Zulia	441

## INDICE DE TABLAS

1. Tipología determinada de las Empresas de Producción Social	116
2. Sujetos y biodata	273
3. Fase de la investigación, Técnicas e Instrumentos, Participantes	308
4. Personal de Planta y sus características	320
5. Distribución de la población estudiantil por Unidad de Formación Integral (UFI)	325
6. Características de los Actores participantes por Unidad de Formación Integral (UFI)	334
7. Jerarquización de problemas detectados	350
8. Análisis FODA de TELBCOL	353
9. Necesidades en función del contexto problema	366
10. Categorías y sub-categorías que emergen del proceso de investigación teórica y de campo: enlace con objetivos, marco teórico e instrumentos	376
11. Categorías y subcategorías que emergen del proceso de investigación teórica y de campo: Estructuración en Mega-categorías y ciclos de acción transformadora	378
12. Plan General de la Investigación-Acción	382
13. Plan de Acción Estratégico Educativo	384
14. Plan de Acción Estratégico Familiar	387
15. Plan de Acción Estratégico Socio-Laboral	390
16. Desarrollo y Descripción de las Actividades del Día correspondientes al Plan Estratégico Educativo.	399
17. Listado de aspirantes a pasantía laboral	410
18. Listado de Aspirantes a las experiencias significativas	412
19. Desarrollo y Descripción de las Actividades del Día correspondientes al Plan Estratégico Familiar	414
20. Actividades del Día correspondientes al Plan Estratégico Socio-laboral	425
21. Plan de acción para formación de la fami-empresa	432
22. Momentos de encuentro en la conformación de la fami-empresa	433
23. Plan de acción para la formación de fami-empresa de la UFI peluquería	435
24. Problemas, acciones y transformaciones	450

## **LISTADO DE ABREVIATURAS Y SIGLAS**

ADA (Americans With Disabilities Act)

Apoye (Asociación Audaz para Orientación y Estímulo de Personas con Necesidades Especiales)

ASODECO (Asociación para el Desarrollo de Educación Especial Complementaria)

Avesid (Asociación Venezolana para el Síndrome de Down)

CBIT (Centro Bolivariano de Informática y Telemática)

CEPAL (Comisión Económica para América Latina)

CERES (Centro de Entrenamiento, Recreación y Educación Social)

CIMA (Centro de Capacitación, Colocación y Apoyo Laboral)

COMIPDIS (Consejo Municipal para Personas Con Discapacidad)

CONAPDIS (Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad)

CORIPDIS (Consejo Regional para Personas con Discapacidad)

EEOC ( Equal Employment Opportumty Commission)

EEUU (Estados Unidos)

EPS (Empresa de Producción Social)

FIDE (Fondo Intergubernamental para la Descentralización)

FODA (Fortalezas Oportunidades Debilidades Amenazas)

FONADIS (Fondo Nacional de la Discapacidad)

Fundacodise (Fundación para la Cooperación del Desarrollo Integral de Sociedades Especiales)

GLARP (Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional)

HIV (Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida)

IAP (Investigación Acción Participativa)



IEE (Instituto de Educación Especial)

INCE (Instituto Nacional de Capacitación Educativa)

ISO 9000 (Organización Internacional de Normalización)

IVBV (Industrias Venezolanas de Buena Voluntad)

LOPNA (Ley Orgánica para la Protección del Niño(a) Adolescente)

LUZ (La Universidad del Zulia)

MERCOSUR (Mercado Común del Sur)

MINEP (Ministerio para la Economía Popular)

MINEP (Ministerio para la Economía Popular)

NIH (Instituto Nacional de Salud)

OEA (Organización de Estados Americanos)

OHSAS 18.00 (Occupational Health and Safety Assesmen Series)

OIT (Organización Internacional del Trabajo)

OMS ( Organización Mundial de la Salud)

ONU (Organización de Naciones Unidas)

PAEB (Programa Alimentario Educativo Bolivariano)

PDVSA (Petróleos de Venezuela Sociedad Anónima)

PEIC (Proyecto Educativo Integral Comunitario)

PISA 2006 (Programme for Indicators of Students Adievement)

PNUD (Población de Naciones Unidas)

SHA (Seguridad Higiene Ambiente)

TELBCOL (Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago)

TICS (Tecnologías de la Información y la Comunicación)

UFI (Unidad de Formación Integral)

UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura)

UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia)

USA ( United States of America)

ZDP (Zona de Desarrollo Próximo)

CAICOC (Cámara de la Industria y de Comercio de Cabimas)

UE (Unidad Educativa)

UEIEE (Unidad Educativa Integral de Educación Especial)

UEP (Unidad Educativa Privada)

## ***INTRODUCCIÓN***

---

## INTRODUCCION

En estos tiempos de reestructuración y reconversión del sistema escolar heredado de la modernidad, las instituciones educativas ante esta realidad se ven obligadas a emprender transformaciones en la práctica pedagógica y de esta manera aprender a responder a las demandas de un contexto variante, turbulento, inseguro, inestable y cambiante, que generan incertidumbre, sin esperar ni confiar en reformas estructurales. En consecuencia, se ha iniciado esfuerzos para favorecer dinámicas autónomas de cambio que logren restituir el protagonismo a los empleados con el fin de alcanzar una categoría óptima de estabilidad de la realidad social (Bolívar, 2000).

En lo que se refiere a los sistemas educativos actuales se mantiene, una serie de obstáculos y dificultades que bloquean e interfieren el aprendizaje institucional: rutinas erróneas e inadecuadas de las prácticas didácticas que impiden prestar atención a la novedad, descoordinación de las actividades programadas, burocratización de los cambios, supervisión temerosa y castigadora, dirección gerencialista individualista, centralización excesiva, masificación de participantes, desmotivación e indiferencia de los docentes, entre otras (Santos, 2000). Entiende el autor que el obstáculo clave de la falta de aprendizaje institucional es una actitud de no estar abierto a la crítica, a las necesidades y demandas de la sociedad a los volúmenes de innovación y aprendizaje. Desde esta perspectiva se considera que la escuela debe asumir el objetivo de preparar a las personas para la vida, la educación debe propiciar los tratados de los problemas más significativos de la existencia humana.

La educación humanista constituye un factor clave para salir de esta serie de dificultades generales y conseguir la transformación internacional y nacional hacia una sociedad con mayor calidad de vida, más justa, solidaria y comprometida en lograr la efectiva inserción socio-laboral de amplios sectores de personas en la búsqueda del conocimiento y la difusión, mediante la capacitación, pero al mismo tiempo centre su propósito en la dignificación del ser humano.

La educación en Venezuela no escapa a estos obstáculos y crisis generalizada. En consecuencia la responsabilidad de la Universidad, como

institución formadora de profesionales de la docencia, “no parece estar aportando en el presente respuestas oportunas, factibles y transformadoras que satisfagan las grandes inquietudes y problemas que aquejan al sector educativo” (Pérez,1998, p.31); por otra parte, el Estado, a través del Ministerio de Educación, parece que se ha dado cuenta de la magnitud del problema y establece: “se busca la manera de responder a la necesidad de actualizar a los docentes a partir de la realidad en la cual desarrollan su actividad” (M.E, 1998, p.16). Es decir, parece que ni las universidades ni el Estado, a pesar de estar conscientes de tal situación, han abordado las transformaciones necesarias en lo estructural y conceptual para eliminar estos obstáculos.

De esta forma, se persiguen acciones que puedan estimular iniciativas de mejora, ante este escenario surge una prometedora imagen de futuro como ésta tiene que tener presente tanto las realidades de que partimos como a dónde queremos ir. Las instituciones educativas han de ser sensibles al entorno, para aprender cómo reorganizarse y adquirir la habilidad para adaptarse de modo progresivo a un contexto cambiante (Bolívar, 2000).

La educación no sólo debe garantizar la formación integral del individuo como ente bio-psico-social, sino promover su adecuada inserción al entorno socio-laboral. En el caso específico de las personas con alguna discapacidad, a las limitaciones socio-educativas se suman una serie de características y limitaciones propias de su condición que inciden negativamente en su desarrollo integral y dificultan su inserción al mundo laboral como individuos útiles y productivos a la sociedad.

Por otra parte, la pasividad económica y social de las personas con discapacidad que se encuentran desempleadas es una carga que debe asumir el Estado. A través de beneficios sociales, sistema de pensiones y mecanismos de integración de minorías, el Estado mantiene un alto costo financiero. La inserción socio-laboral de las personas con discapacidad, no sólo significa autonomía y habilidades sociales para los sujetos, sino que involucra que el Estado de un apoyo asistencial y en consecuencia se constituye en un ente legislador. La discapacidad actualmente sigue siendo percibida por las personas que la padecen, como un efecto de discriminación, es decir, que las personas observan que su discapacidad los segrega negativamente a la hora de encontrar un empleo.

En los últimos tiempos, el interés por la participación plena de los ciudadanos en la comunidad, haciendo valer sus derechos y deberes sociales ha hecho aumentar las acciones con este objetivo desde los ámbitos educativo, laboral y social. Además, la educación y el reconocimiento de los derechos de todos los ciudadanos se han ido estableciendo como un elemento importante para facilitar una mayor cohesión social; en las actuales políticas comunitarias, se intenta establecer vías destinadas a una mayor igualdad de oportunidades en la sociedad (Llorent, 2007).

Hoy por hoy, ningún país puede darse el lujo de desaprovechar el potencial creador y productivo de las personas con discapacidad y del aporte que pueden hacer al desarrollo general de la sociedad. Por tanto, la inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral constituye una oportunidad para la sociedad. En la gestión de la diversidad hay un potencial que desarrollar y que es útil tanto para las empresas como para la sociedad en su conjunto.

Es necesario reconocer que la discapacidad no es un atributo de una persona, sino más bien una compleja colección de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto, especialmente el ambiente social y aspectos socialmente mediados del ambiente físico. Los grandes cambios sociales, culturales y científicos ocurridos en el siglo XX han puesto en cuestión muchas de las asunciones sobre la ciencia en general y sobre la discapacidad en particular, que han motivado la aparición de nuevos enfoques en la concepción de lo que es la discapacidad y, consiguientemente, en las prácticas profesionales de investigación y tratamiento de las personas con discapacidad. (López: 2006)

Las ideologías y políticas dominantes en cada época histórica y en una determinada sociedad mantienen una relación dialéctica con las interpretaciones acerca de las diferencias humanas y las correspondientes prácticas o tratamientos dirigidos a los grupos sociales que conforman estas personas. Por ello, la inserción laboral de las personas con discapacidad exige tanto un cambio en las actitudes e ideologías como una decidida acción del Estado a través de las políticas públicas y modificaciones legislativas, para asumir, en definitiva, que es responsabilidad de la sociedad en su conjunto posibilitar la plena inclusión de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida social (Murray, Barbara. Heron 2003).

Sin embargo a través del transcurrir del tiempo la visión tradicional de las personas con discapacidad, cargada de prejuicios y estereotipos ha impedido o dificultado enormemente su acceso a un puesto de trabajo de manera digna. La exigencia de la globalización gradualmente ha permitido una sensibilización ciudadana, el progreso cultural que ha contribuido a despejar estereotipos, los avances tecnológicos y científicos acompañado del esfuerzo por parte de los gobiernos, han sido elementos importantes que gozan propiciado una imagen social más favorable hacia mejoras en las vías de acceso con la finalidad de tener un panorama mundial de las personas con discapacidad y su inserción socio-laboral en distintos ámbitos de la vida.

Todo esto se puede cumplir si las exigencias hacia los trabajadores con discapacidad se hacen con una evaluación adecuada a sus habilidades, destrezas y competencias, de no practicar y cumplir esta normativa repercute en serias y complicadas razones para la inserción socio-laboral en el mantenimiento y conservación del empleo, otro inconveniente que se plantea es la experiencia laboral con respaldo, eso pone en riesgo el empleo y su permanencia dentro de él. Al mismo tiempo, la discriminación en el ámbito laboral por razón de discapacidad se incrementa en momentos de recesión económica, lo que acentúa el riesgo de marginación y exclusión social (Fernández, 2003).

Por lo general, los precursores en entrever y atender la problemática social y laboral del colectivo de personas con discapacidad han sido las comunidades religiosas, que facilitaban servicios asistenciales y de promoción personal, tomando la dirección en movimientos de sensibilización social, reivindicación y acción práctica para el avance en las condiciones de vida y el logro de los derechos ciudadanos de las personas con discapacidad. Hoy en día, ese rol es asumido por el Estado a través de su sistema Educativo y las modalidades de Educación Especial.

Las empresas, por su parte, se enfrentan actualmente al reto de asumir un papel activo y participativo en la incorporación de este sector poblacional al mercado laboral. Éstas deberían garantizar que estos ciudadanos y ciudadanas puedan contar con un empleo digno y remunerado. Sin embargo, muchas personas con discapacidad están desempleadas y un notable número de empresas públicas y privadas no emplean a este tipo de personas a pesar que las leyes las obligan a ello.

Ante esta realidad, emerge la figura de las Empresas de Producción Social, como alternativas de producción humanizadas y humanizantes, orientadas hacia el bienestar colectivo e individual. Así, en la presente investigación, se parte del supuesto de que las Empresas de Producción Social, como proyecto educativo, podrían conformarse en una alternativa para la inserción socio laboral de las personas con discapacidad. La idea de las empresas de producción social como proyecto educativo es completamente accesible en el contexto del mundo productivo y laboral, por lo que la formación para la inserción es vivida por las personas con discapacidad como una necesidad para dar respuesta a las dificultades y discriminaciones que plantea la actividad cotidiana.

En tal sentido, el propósito de la presente investigación está orientado a *diseñar una propuesta que oriente la incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad del Municipio Cabimas del Estado Zulia, Venezuela*. Para tal fin, se asume la metodología de la investigación acción participante, donde se privilegian las técnicas cualitativas para la recogida y análisis de la información. El presente informe expone los resultados del proceso investigativo, distribuidos en nueve capítulos que han sido organizados en cuatro partes:

La Primera Parte aborda el **Contexto Teórico Referencial**, desarrollado en tres capítulos. El primer capítulo contempla los antecedentes y experiencias de integración socio-laboral en el mundo; el segundo capítulo desarrolla los fundamentos teóricos de la integración desde la perspectiva del enfoque socio-cultural y la teoría social del aprendizaje; y el tercer capítulo se orienta hacia la conceptualización y política de atención a las personas con necesidades educativas especiales en cuanto a educación y trabajo asociadas a la teoría humanista.

La Segunda Parte describe la **Situación Problema y el Escenario de la Investigación** e incluye los capítulos cuarto y quinto del presente informe. El cuarto capítulo presenta el contexto problemático en el que se plantean las preguntas iniciales, los objetivos y la justificación de la investigación. El quinto capítulo incluye una descripción del ámbito y escenario en el que se desarrolla la investigación, incluyendo el contexto geográfico y el ámbito específico como lo es el Taller de Educación Laboral Bolivariano (TELBCOL).



La Tercera Parte se desarrolla en el sexto capítulo y contempla los **Aspectos Metodológicos y Procedimentales**. Aquí se especifica el tipo y modelo de investigación y se describen las técnicas y procedimientos para la recolección de datos, así como los procedimientos y secuencia operativa en su ejecución.

La Cuarta Parte incluye dos capítulos y se aboca al **Análisis, la Aplicación y las Transformaciones** generadas. El séptimo capítulo presenta el análisis del contexto de la institución, la visión y el escenario en sus fases de pre-diagnóstico y diagnóstico, así como la jerarquización de las necesidades detectadas. En el capítulo octavo se presenta la sistematización de la propuesta incluyendo la descripción de las experiencias, transformaciones y planes de acción.

Finalmente en el capítulo noveno se incluyen las implicaciones para mejorar los planes y proyectos de la institución educativa las conclusiones, limitaciones y prospectiva que resultan del proceso de investigación, aportando en los anexos la evidencia de los casos analizados y su respectivo registro fotográfico.

***PRIMERA PARTE***  
***CONTEXTO TEÓRICO REFERENCIAL***

---

***CAPÍTULO I***  
***ANTECEDENTES Y EXPERIENCIAS DE INTEGRACIÓN***  
***SOCIO-LABORAL EN EL MUNDO***

## CAPÍTULO I

### ANTECEDENTES Y EXPERIENCIAS DE INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL EN EL MUNDO

*“Si se considera al hombre como parte de una realidad social, sus características, capacidades y condiciones se impregnan necesariamente de sentido y de valor social y se constituye como resultado de la tensión y el equilibrio permanente entre lo que es individual y lo que tiene de social cada hombre.”*  
Ortuño, (2003, p.15)

#### **1.1. Estrategias, políticas e iniciativas para promover sociedades inclusivas: Experiencias en Europa y Asia**

Varios gobiernos informan acerca de las actividades nacionales para promover sociedades más inclusivas, algunos hacen hincapié en un enfoque general centrado en los derechos humanos, mientras que otros informan de estrategias temáticas. La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, proclamada en diciembre de 2000, declara que la Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía. Su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad.

A partir de la experiencia anterior, países europeos como Italia, España, Francia, Dinamarca, entre otros, han mostrado que las Empresas de Producción Social (EPS) pueden desempeñar un papel importante en el desarrollo económico, inclusive en el sector industrial. La amplia literatura sobre el tema ha puesto en evidencia que tales empresas pueden realizar un aporte significativo en términos de la dinámica de la estructura productiva, debido a su capacidad de ajustar con flexibilidad el empleo de factores productivos y de capital a las condiciones de mercado, su flexibilidad frente a cambios en la demanda, su capacidad de innovación y difusión de tecnologías, así como su capacidad de fortalecimiento de la articulación socioeconómica y cohesión social (Peres, 2002).

En este sentido, en España, como reconocimiento a la labor que dignifique la condición de la sociedad, las leyes no contemplan sanciones para los que incumplen con la norma que regula el porcentaje de trabajadores minusválidos en las empresas, sino que por el contrario se brinda estímulo a los empresarios que contratan un mayor número de trabajadores con discapacidad. Esta última

disposición es considerada como muy positiva, ya que ha generado mayores oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.

López y Llorent (2009) manifiestan que los pioneros en España en visibilizar y atender la problemática social y laboral del colectivo de personas con discapacidad han sido las comunidades religiosas, que prestaban servicios asistenciales y de promoción personal. Es así como, en la provincia de Córdoba, desde los años 70 es conocida la actividad de Frater, de origen francés defendiendo y promoviendo los derechos de las personas con discapacidad. Posteriormente se genera la participación del movimiento asociativo de familiares y personas con discapacidad, el cual fue promoviendo y cobrando fuerza, asumiendo las riendas en actividades de sensibilización social, reivindicación y acción práctica para la mejora de las condiciones de vida y el logro de los derechos ciudadanos de las personas con discapacidad.

En la comunidad autónoma de Andalucía, en particular, la normativa legal y los planes de acción políticos vienen contemplando la adopción de medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de discapacidad. De allí que existan estrategias y acciones vigentes para favorecer la formación e integración profesional de las personas con discapacidad en esta comunidad, así como líneas básicas de planes de acción en materia laboral. Se busca optimizar el potencial del ser humano y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. (López y Llorent, 2009)

De un modo semejante, “en los últimos años se aprecian algunos mecanismos que pretenden procurar la participación plena de los ciudadanos con discapacidad como la obligación de reservar una cuota de la plantilla de una empresa; sin embargo, países como Noruega y Suecia, no han desarrollado un marco legal específico por el cual las empresas estén obligadas a ciertas condiciones”. Fuera de la Unión Europea, como es el caso de Suiza, existe la ausencia de cuotas de las plantillas de las empresas, en este país por ejemplo la concienciación social y laboral es tal, que el sector empresarial tiene interés en la inclusión laboral de los discapacitados, ya que son sabedores de que el coste de las personas con diversidad funcional recae en la sociedad en general y los empleadores en particular. (Romañach y Lobato, 2005; citado por Llorent, 2008)

Resulta de suma urgencia la preparación y disponibilidad para ejercer un trabajo, y capacitar a las personas con discapacidad. El trabajo expuesto señala como punto central para el problema laboral de las personas con discapacidad el enterar e incorporar a la sociedad en general en la generación de soluciones para este sector de la población. Desde esta perspectiva, las empresas tienen claras las expectativas al acceder a contratar a estas personas, contando en todo momento con una legislación laboral que respalda la acción, y sobre todo con el cumplimiento del Estado en lo relacionado con las responsabilidades establecidas con el empresariado.

Con relación a este punto, entre los años 1993 y 2000, se llevó a cabo un proyecto de desarrollo de los servicios de colocación en Empresas de Producción Social de trabajadores con discapacidad en China, Malasia, Tailandia y Vietnam, como contribución a la década de las personas con discapacidad. Este proyecto se fundamenta en el desarrollo de una metodología para la colocación de las personas con discapacidad; la introducción de esta metodología en los servicios de colocación se basa en un programa de formación de formadores para mejorar las habilidades del personal de los servicios de colocación para proporcionar servicios efectivos a los trabajadores con discapacidad que buscan empleo. Sobre este fundamento se crea el desarrollo de un Servicio Eficaz de Colocación para Trabajadores con Discapacidad, que permite difundir y discutir sobre los hallazgos del proyecto y desarrollar un modelo de actuación eficaz en materia de discapacidad para los servicios de empleo (Rodríguez, 2007).

En Tailandia la ley de 1991 sobre la rehabilitación de las personas con discapacidad establece el derecho de estas personas a solicitar trabajos sin discriminación y establece metas para el empleo de personas con discapacidad en las oficinas gubernamentales y empresas estatales. Las personas con discapacidad que deseen aprovechar oportunidades de empleo en Tailandia pueden solicitar préstamos a largo plazo y sin intereses con cargo al fondo de rehabilitación de las personas con discapacidad. De igual manera, en China, se ofrecen facilidades de servicios de empleo para personas con discapacidad a todos los niveles, que se organizan conforme al programa quinquenal de trabajo para las personas con discapacidad.

La ley de empleo y promoción de empleo de las personas con discapacidad de Japón, con efecto a partir del 10 de julio de 1998, estipula el porcentaje de personas con discapacidad que deben emplear los gobiernos nacionales y locales. Hasta la fecha, se han establecido centros de orientación sobre empleo para las personas con discapacidad en dieciocho oficinas públicas de empleo, y se conceden subvenciones y descuentos fiscales a las empresas que emplean a personas con discapacidad. Una esfera de investigación para el empleo que empieza a notarse en el Japón es el uso de tecnologías de la información y de teletrabajo, que recibe apoyo de un proyecto para establecer centros de teletrabajo sin barreras (OIT, 1993, 2000).

Se observa como Japón ha organizado sus políticas y programas relativos a las personas con discapacidad de conformidad con el concepto de una sociedad sin barreras. Son cuatro las barreras que deben superarse: a) las barreras físicas; b) las barreras institucionales; c) las barreras a las actividades culturales y a la información y d) las barreras psicológicas.

## **1.2. El Surgimiento del Movimiento de Vida Independiente**

A inicios de la década de los años setenta, en el siglo XX, en contraposición al “Modelo Médico” surgió en los Estados Unidos el denominado *Independent Living Movement* (Movimiento de Vida Independiente), y otros grupos de similares características en otros países. Estos movimientos nacen y son promovidos por los propios discapacitados y discapacitadas, y sus familias, que rechazan la vida en instituciones apartadas y el sometimiento a programas de rehabilitación, sin tener ningún control sobre sus vidas. Estas personas manifiestan que se sienten “oprimidas” y reclaman sus derechos pidiendo tomar por sí mismas las riendas de sus vidas. (López: 2006)

Este movimiento da origen a un nuevo enfoque de la discapacidad, el de la autonomía personal, fundamentado esencialmente en los Derechos Humanos y los principios de igualdad de oportunidades, participación y no discriminación.

El Movimiento de Vida Independiente es un movimiento político y social mundial de personas en situación de discapacidad que proclama la

autodeterminación, el respeto y la igualdad de oportunidades como postulados centrales. Su génesis se encuentra estrechamente relacionada con las luchas por el reconocimiento de los derechos civiles, desplegados por los movimientos afroamericanos estadounidenses de las décadas de los '50 y '60. Para varios autores su origen podría situarse cronológicamente en el año 1962, cuando Ed Roberts, considerado el padre del movimiento, consiguió ser admitido en la Universidad de California con sede en la ciudad de Berkeley, después de lidiar contra la resistencia inicial expuesta por las autoridades de esta Universidad. Roberts redefinió el concepto de independencia como "el control que una persona tiene sobre su propia vida" sentando las bases para una nueva filosofía que aplicó a su vida propia. Si bien el MVI se ha expandido más allá de las fronteras de los EEUU y cuenta con redes en diversos países del mundo, es prácticamente desconocido en varios países del mundo. (Palacios y Románach, 2006, p.72).

Este enfoque plantea que las personas con discapacidad deben construir su propia autonomía, trazar los esquemas y los límites de la integración que desean y obtener una normalización no otorgada. De alguna forma los programas que ellos mismos organizan, demandando los servicios profesionales cuando los consideran necesarios, tienen por fin la autodeterminación a todos los niveles; algo así como el entrenamiento para la supervivencia del individuo frente a una sociedad que tiende a recluir y a proteger al adulto con discapacidad como si fuese un niño sin capacidad para decidir.

En este paradigma el enfoque del problema es completamente distinto del modelo de la rehabilitación. No es la deficiencia y la falta de destreza, la discapacidad del sujeto el núcleo del problema ni el objetivo final que hay que atacar, sino la situación de dependencia ante los demás. El problema que se debe enfrentar se localiza en el entorno y dentro de tal entorno se incluye el proceso de rehabilitación, pues es aquí donde, en múltiples ocasiones, se produce o se desarrolla la dependencia.

En este orden de ideas, en 1981 se desarrolla el programa *Windmills* («molinos de viento»), un programa interactivo de capacitación para gerentes y supervisores para lograr una actitud más objetiva y efectiva en el trabajo con personas con discapacidad. Siendo su propulsor Richard Pimentel, un activo defensor de los derechos de los discapacitados, experto sobre gestión de discapacidad, contratación y conservación del empleo y cambio de actitud ante la

discapacidad, quien ha desarrollado programas de capacitación dirigidos a las empresas para que integren a las personas con discapacidad, contribuyendo al apoyo activo de la aprobación de la Ley sobre El Acta de los Americanos con Discapacidad (1990), (*ADA, Americans with Disabilities Act*). Aquí se inició en la capacitación de las organizaciones gubernamentales de los Estados Unidos, permitiendo de esa forma que los empleadores capacitados con el programa contrataran y promovieran a miles de personas con discapacidad. Este tipo de programas se extendió, dando lugar a una serie de programas similares que se mencionan a continuación:

- En 1983, la creación del primer programa de capacitación sobre el desarrollo de empleo para las personas con discapacidad.
- En 1984, la Capacitación del personal de la Equal Employment Opportunity Commission (EEOC).
- En 1988, Pimentel funge como co-autor de *Perspectivas, el SIDA en el lugar de trabajo*, un programa de entrenamiento actitudinal (el primero en su especie) según lo solicitado por el Comité Presidencial para el Empleo de Personas con Discapacidad, la EEOC y el Instituto Nacional de Salud (NIH), que ayudó a reducir la resistencia del Congreso a incluir a las personas con HIV en la ley. *Perspectivas* fue presentado al Comité de la Conferencia Anual del Presidente de los Estados Unidos George Bush, para que sacara adelante en 1990 la Ley para potenciar el respeto y las posibilidades de integración de los discapacitados. Su representación es adoptada por muchas dependencias del Gobierno Federal, incluido el Ejército de los EEUU y por las compañías Fortune 500, como un primer paso crucial para la cuestión de la inestabilidad del trabajo del discapacitado.
- En 1990, se promulga la Ley sobre El Acta de los Americanos con Discapacidad (*ADA, Americans with Disabilities Act*). Richard Pimentel fue reconocido por el Presidente de EEOC como un contribuyente significativo a la educación de los empleadores sobre cuestiones de empleo a discapacitados.

Este nuevo enfoque, según García (2003) ha supuesto un cambio epistemológico profundo en la comprensión de la diversidad funcional, puesto que



transforma el problema individual de la discapacidad en una cuestión de carácter socio-político: la discapacidad pasa de ser un hecho privado a ser un problema social. Con lo cual, la discapacidad ya no está en la persona (se establece, por tanto, una liberación ontológica), sino, más bien, en la propia estructura socio-política y económica de una sociedad, es decir, se convierte en una construcción social. De ahí que adquiera dimensiones de gran alcance: se desarrollan legislaciones y políticas sociales destinadas a paliar el hecho de la discapacidad como algo externo a esos sujetos que tienen esta especificidad. Ahora mismo, lo que se rehabilita es la sociedad, con políticas para suprimir barreras arquitectónicas y/o de comunicación, políticas que fomenten la integración educativa y laboral; se crean distintos Proyectos en Vida Independiente a fin de potenciar la autodeterminación y la normalización en el entorno habitual (García, 2003).

A partir de ese momento, la diversidad funcional se presenta como una categoría social que concierne a todo el mundo, porque quienes tienen esta especificidad son discapacitados en tanto que la sociedad “les discapacita”, construyendo un mundo todavía no accesible en su totalidad convirtiéndose en una categoría opresora.

El término de diversidad funcional según (Vergara, 2002) “es el resultado de un esfuerzo teórico-conceptual, que tiene la pretensión ética y moral de traspasar los límites herméticos del viejo modelo médico-rehabilitador que, a través de su lenguaje tradicional, opresor y discriminatorio, deshumaniza al sujeto con diversidad funcional en tanto en cuanto reduce la complejidad humana a mera biología anatomía” (p.9).

Tradicionalmente, la diversidad funcional ha sido abordada con exclusividad por disciplinas clásicas como Medicina, Rehabilitación, Psicología y Pedagogía, las cuales han compartido la perspectiva médica de ver a la persona con diversidad funcional centrándose en sus deficiencias en las discapacidades o minusvalías. Teórica, y cotidianamente, la Discapacidad se ha convertido en el elemento constitutivo de la condición de ser de quienes tienen esta característica en sus cuerpos y mentes y, al mismo tiempo, es lo que hace que se determine a un estado o situación de dependencia. Este planteamiento, ha establecido una dicotomía irreconciliable entre lo sano y lo enfermo; entre lo normal y lo anormal; entre la

autonomía y la independencia. Motivo por el que, al focalizar toda la realidad de la discapacidad en las deficiencias, éstas son entendidas como patologías internas del organismo (Vergara, 2002).

No obstante, lo fundamental, común a todas las versiones del modelo social, es asumir que la discapacidad es una construcción social, que remite a procesos y estructuras que se imponen a los individuos, y que la categoría interpretativa fundamental es la de opresión social. Diversidad funcional: sobre lo normal... implica limitaciones específicas y distintas y, en consecuencia, formas de estar en el mundo dispares. Esto da sentido a la propuesta de la diversidad funcional:

“una propuesta radical en el sentido de que pretende ir a la raíz de la cuestión. Y la raíz excede el ámbito específico de la discapacidad y se inscribe en las pautas de referencia generales que caracterizan al tipo de sociedades en las que vivimos. Las sociedades occidentales avanzadas se han instalado en la “lógica de la diversidad”: nos hemos acostumbrado a vivir y convivir con lo diverso; diversidad de etnias, de culturas, de credos religiosos, de ideologías políticas, de condiciones socio-laborales coexisten en ellas; lo diferente es lo habitual, lo heterogéneo es lo cotidiano” (Ferreira, 2008, p.16).

Al respecto, Ratzka (1994) afirma que en la filosofía de la Vida Independiente no importa por qué razones se tiene una discapacidad. Lo que importa es reconocer que todas las personas, independientemente del tipo o grado de su discapacidad, pueden aprender a asumir más responsabilidad, tomar decisiones en relación con sus vidas y contribuir más en sus familias y en su comunidad. Agrega que en los llamados países desarrollados muchas personas con discapacidad están encerradas en instituciones porque se considera que así están mejor cuidadas. Es por ello que existen escuelas especiales, talleres especiales, viviendas especiales, transporte especial y otros. Esto no solo los hace sentir diferentes sino que los prepara pobremente para la competencia en el mundo real.

Este autor y miembro del Instituto de Vida Independiente de Suecia da una definición de este modelo: Vida Independiente es una filosofía y además un movimiento de personas con discapacidades, que trabaja por la igualdad de oportunidades, el respeto a sí mismo y la autodeterminación. Vida Independiente no significa que no necesitemos a nadie o que queremos vivir aislados; significa que queremos el mismo control y las mismas oportunidades en la vida diaria que nuestros hermanos y hermanas, vecinos y amigos que no tienen discapacidades y

que asumen como un hecho. Queremos crecer en nuestras familias, ir a la escuela que escojamos, usar cualquier autobús, tener trabajos acordes con nuestra educación y nuestras capacidades. Más importante aún, necesitamos estar a cargo de nuestras propias vidas, pensar y hablar por nosotros mismos. Como refiere este autor, en la elaboración de las políticas sociales rara vez se hace partícipe a la población objeto de las mismas, lo que también se constata en el caso de las personas con discapacidad. A pesar de parecer contradictorio, la política desarrollada para los ciudadanos y ciudadanas con discapacidad ha venido favoreciendo la dependencia de esta población, en vez de su independencia.

Es por ello que el otro componente que se necesita es la participación cada vez más protagónica de las personas con discapacidad en las luchas, iniciativas y esfuerzos en la defensa y promoción de sus derechos humanos y en el mejoramiento sostenido de la calidad de vida. Cabe agregar aquí, dentro de los propósitos del presente trabajo, que una de las llaves maestras para la participación social y la igualdad de oportunidades, especialmente, para las personas con discapacidad ubicadas dentro de la población económicamente activa, es tener acceso a un empleo remunerado acorde con su capacitación y formación.

En consecuencia, se organizaron Programas Nacionales para el Beneficio de las Personas con Discapacidad, en demanda a los servicios profesionales y competencias laborales cuando los consideraban necesario, teniendo la autodeterminación a todos los niveles; algo así como el entrenamiento para la supervivencia del individuo frente a una sociedad que tiende a recluir y a proteger al adulto con discapacidad como si fuera un niño sin capacidad para decidir. Esta formación basada en competencias laborales es un enfoque que se ha venido incorporando en los sistemas educativos, inicialmente en países desarrollados como Canadá, Estados Unidos, Inglaterra, Holanda, Japón, Australia y otros desde inicios de la década de los años ochenta. Más adelante fue adoptada por España, México y Colombia.

### **1.3. Experiencias en América Latina**

Consecuentes con este nuevo paradigma, en Costa Rica se han venido realizando importantes esfuerzos en la promoción y operacionalización de sus componentes filosóficos y conceptuales. Como parte de tales esfuerzos, cabe mencionar la formulación de políticas, la promulgación de la Ley 7600 Igualdad de

Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su reglamento, las campañas de mejoramiento de la imagen de las personas con discapacidad, los programas y servicios de capacitación y asesoría, y la ratificación de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Así también, muchas instituciones públicas han iniciado un proceso de equiparación de oportunidades tendiente a mejorar la accesibilidad de los servicios para todas las personas (García, 2003).

En este nuevo marco, las personas con discapacidad asumen un rol activo no sólo en lo relativo a la toma de decisiones de los asuntos que le competen en el ámbito personal, en la promoción y retroalimentación del proceso de equiparación de oportunidades, y en la participación social y política, sino en la defensa y utilización de mecanismos de exigibilidad de los derechos.

En este mismo sentido, un estudio realizado en México en 2005, el Programa Nacional para el Beneficio de las Personas con Discapacidad da a conocer un informe denominado: "Resultados de la Aplicación de un Programa Nacional en beneficio de las personas con discapacidad". El mismo indica que los resultados del programa han sido rápidos y satisfactorios, debido al interés de toda la comunidad mexicana y la participación del empresariado, ya que el mismo plantea la necesidad de una política integral simultánea en materias de salud y bienestar, seguridad social, educación, rehabilitación laboral, capacitación y trabajo, cultura, recreación y deportes, accesibilidad, comunicación, legislación y derechos humanos y la existencia estatal de información (Programa Nacional para el Beneficio de las Personas con Discapacidad, 1995).

Así lo ratifica García (2003) cuando señala que el colectivo de mujeres y hombres con diversidad funcional viene contribuyendo paulatinamente al desarrollo de la dignidad humana. Lentamente, pero en una dirección irreversible, las sociedades comienzan a buscar soluciones para combatir las situaciones de discriminación que enfrentan, en sus variadas formas: la inexistencia de oportunidades educativas y de inserción laboral, las barreras del entorno físico y de las comunicaciones, la falta de acceso a la información, a la cultura, al transporte y al deporte, la falta de participación ciudadana y política, y la ausencia de las personas con diversidad funcional en el proceso de toma de decisiones, entre

muchas otras, pasando por la tradicional invisibilidad del colectivo. Es por ello que la aún escasa pero creciente presencia pública de las personas con discapacidad, está contribuyendo al desarrollo de la dignidad humana y de sociedades mejores en su calidad relacional con sus ciudadanos.

En América Latina, en lo concerniente a la integración socio-laboral para personas con discapacidad, resaltan las experiencias específicas de Chile y Colombia. La experiencia proveniente de Chile del Fondo Nacional de Discapacidad (FONADIS, 2001) se plantea como propósito: “Analizar la participación de la sociedad y del empresariado, para lograr la inserción laboral para los egresados de las escuelas especiales” (p.287). El trabajo contemplaba, entre otras actividades, la realización de campañas divulgativas y acciones precisas mediante eventos e instrumentos comunicacionales para la integración de toda la sociedad. La instrumentación de las actividades propuestas y la receptividad conseguida fue considerada a nivel óptimo. Igualmente cabe destacar uno de los trabajos realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1993 – 2000), como ente que lideriza la lucha por la igualdad de oportunidades de trabajo para los discapacitados a nivel mundial.

Otra experiencia similar, esta vez de Colombia, donde el Consejo Coordinador para la Rehabilitación y el Empleo (1990) da a conocer que el éxito obtenido en la “Ubicación del discapacitado en el área laboral” está en la garantía que ofrece el basamento legal del país. Señala el informe que es obligación de todos los entes gubernamentales, desde el gobierno nacional hasta los departamentos, distritos y municipios, formular y ejecutar directa e indirectamente planes y programas de rehabilitación e integración laboral de las personas con discapacidad, para alcanzar su bienestar social. El interés del informe radica en el señalamiento que se hace de que no es solamente obligación del gobierno central darle atención al discapacitado, sino velar porque se le den oportunidades de trabajo, además se hace corresponsable de la situación a los gobiernos regionales, y municipales. (FONADIS, 2001, p.287)

Según datos de MERCOSUR (2002), en América Latina, entre el 80% y el 90% de las personas con discapacidad están desempleados o no integrados a la fuerza laboral y casi todos aquellos que tienen trabajo reciben salarios muy bajos o ninguna compensación monetaria. La información disponible indica que la presencia

de las Empresas de Producción Social en la estructura económica es relevante, especialmente en variables tales como el número de empresas, la producción y fundamentalmente el empleo. En la cumbre de Presidentes del Mercado Común del Sur (MERCOSUR, 2002) se establece la Empresa de Producción Social como organismo institucional de participación mixta, producto de su influencia es el Comunicado Conjunto de la Cumbre de fecha 18 de Junio, que en el punto 16 declara:

...coincidieron en la necesidad de dar impulso al movimiento EPS en el MERCOSUR, reconociendo en dicha actividad una importante herramienta para el desarrollo. En ese sentido, instaron a la Reunión Especializada a seguir avanzando en sus discusiones. Es importante agente de desarrollo regional, integración económica, inclusión y cohesión social. La contratación debe respetar el principio de no discriminación, asegurándose de recibir solicitudes de personas con discapacidad, igualmente los procesos de selección deberán respetar las habilidades y limitaciones (MERCOSUR, 2002, p. 4).

Estas experiencias señalan que en América Latina, sólo recientemente se ha venido tomando conciencia en torno a la problemática de la inserción laboral del discapacitado.

#### **1.4. Experiencia específica de Venezuela**

Los profundos cambios que están ocurriendo en la sociedad global y su impacto en Venezuela, a través de programas del currículo educativo, plantean grandes retos en lo que respecta al desarrollo humano, ofreciendo oportunidades educativas de calidad, abiertas y orientadas hacia las demandas de transformación de los períodos de aprendizaje. Al respecto, Odreman (1998) señala que para el año 2000 se plantea el desafío de contar con un docente que visualice la educación como el proceso más seguro para proporcionar mayores niveles de justicia social a la población; donde el desafío no esté dado en la asimilación de conocimiento, sino el fortalecimiento de sus métodos, experiencias, pensamientos, afectos, deseos, libertad personal y su desarrollo en un marco social determinante.

En Venezuela, la Nueva Reforma Educativa implementada a partir de 1987, tuvo como eje principal el mejoramiento de la educación que se imparte a los niños,

niñas y jóvenes del país en sus aulas de clase. Luego para 1998, el Ministerio de Educación publicaría el documento Reforma Educativa Venezolana. En dicho documento la Reforma de la Educación es entendida como un

...intento por modificar la educación rutinaria por una educación viva, centrada en los procesos mentales y morales. El criterio es desarrollar habilidades superiores de pensamiento y las actitudes básicas para la convivencia solidaria, de acuerdo con las características reales de los distintos grupos con los que se está cohabiendo la educación. (p. 14).

La reforma educativa venezolana entiende a los maestros como sus principales protagonistas. En ellos recae la principal responsabilidad por desarrollar una práctica educativa adaptada a las condiciones particulares de cada escuela y de cada grupo de alumnos. Una docencia dirigida al aprendizaje de lo importante, al fortalecimiento de valores, al respeto y al desarrollo del ser de cada estudiante, no puede ser un ejercicio mecánico donde solo se “apliquen recetas”. Se trata de desarrollar una práctica inteligente y sensible, que compromete al educador en un proceso de reflexión, investigación y creación permanente. Ministerio de Educación (1997, p. 18)

La autonomía pedagógica otorgada al docente, concebido a este como un agente de cambio, se expresa en el siguiente texto:

El docente tendrá la libertad para escoger la estrategia de planificación más conveniente, siempre y cuando ésta se oriente, en primer lugar; a atender la realidad del diagnóstico de su aula, a la superación de los problemas existentes en el grupo de estudiantes a su cargo y, en segundo lugar, a contextualizar el aprendizaje a la realidad en la cual se desarrolla su acción docente. Ministerio de Educación, (1998, p.28)

Dicha Reforma pretende promover cambios significativos que conduzcan a la formación de un ser humano capaz de practicar dentro de la sociedad cambiante, valores tales como: libertad, tolerancia, solidaridad, honestidad, amor por la vida, responsabilidad y justicia, para lograr de esta manera la formación integral del hombre que se debe integrar a la sociedad.

Estas cualidades son consideradas objetivos que debe cumplir la educación para toda la población en formación, sin exclusión de ningún grupo o persona en razón de capacidad o discapacidad, ni cualquier otro tipo de diferencia personal o social. En relación con los principios de igualdad y no discriminación se entiende que toda persona con discapacidad está en pleno derecho de obtener una educación y

un trabajo con las mismas condiciones que cualquier otra persona, por lo que deben unirse los esfuerzos de todas las organizaciones internacionales para que las palabras discapacidad y situación socio-laboral tengan una fusión armónica en todos los países del mundo.

La política educativa para la atención integral de las personas con discapacidad está garantizada a través de los principios de Democratización y Modernización y el de Normalización; ambos responden a objetivos esenciales educativos y se basan en documentos legales que sustentan la educación. El principio de Democratización y Modernización recoge el espíritu de los acuerdos y mandatos universales que plantea el derecho en igualdad de oportunidades de la educación.

La normalización y la integración son principios estrechamente vinculados que revelan el carácter integral que tiene la educación especial como proceso, como principio recto que implica poner al alcance de todas las personas con necesidades especiales unos modos de vida diaria lo más parecido posible a las formas y condiciones de vida del resto de la sociedad (Nirje, 1969). La normalización trasciende el marco de lo educativo y abarca todas las manifestaciones de la vida social permitiendo a la persona compartir espacios menos restrictivos a través de propuestas normalizadoras e integradoras que permitan desarrollar sus competencias en concordancia con sus posibilidades. En la práctica significa ofrecer a las personas con necesidades educativas especiales unas condiciones de vida, educativas, labores, recreativas deportivas y culturales normales en la comunidad, atendiendo y resaltando sus potencialidades y posibilidades más que sus limitaciones y respetando sus diferencias.

La Integración como proceso social se concibe como la adaptación de las respuestas del individuo a los requerimientos del medio y de la interacción de ambos; es la secuencia por la que se van adquiriendo patrones conductuales que permiten la integración en la sociedad con la potencialidad de participar, interactuar y cooperar como miembro de un colectivo. Desde esta perspectiva la integración implica un proceso de socialización y de aprendizajes sociales a través del cual el individuo logra conocer, analizar, reflexionar y valorar la realidad sociocultural, y



enfrentarse a las condiciones que se le presenten y a desarrollar las habilidades para transformar dicha realidad (Name, 1996).

La integración puede concebirse como un camino formado por etapas sucesivas que promueve la participación del individuo en la vida familiar y comunitaria, en la escuela y en el trabajo, en igualdad de condiciones. El proceso de la integración social va más allá de la simple aceptación de la persona en un ambiente normal específico, es un hecho de tipo social que promueve la participación activa de la persona en un medio y el establecimiento de vínculos entre las personas que lo conforman.

De esta forma, la integración se centró en aquellos aspectos inherentes a este principio, considerando todas las condiciones de vida de la persona, tanto en el hogar como en la escuela y la comunidad, y debe ser contemplada como un derecho exigible por todos los ciudadanos en la medida que supone condiciones más favorables para el desarrollo, y también por razones de justicia social (Briceño, 1981). Se preconizan así los derechos sociales expuestos en la Constitución Nacional de la República de Venezuela y en la declaración de los Derechos Humanos. Enmarcados en estos postulados se establecen por primera vez las políticas de acción para la Normalización y la Integración en los diferentes ámbitos: familia, escuela y comunidad. De esta forma se plantea el modelo psicopedagógico, dirigido a la formación de un individuo con una personalidad autónoma y socialmente integrado.

Es por ello que, basados en este proceso de formación integral, se requiere ajustar programaciones educativas reforzadas y enfocadas en los proyectos educativos, encauzando la educación en el marco de una formación para la vida a través de experiencias significativas.

Contradictoriamente, en el país, a pesar de las demandas mencionadas anteriormente, el sistema educativo presenta ciertos nudos críticos evidenciados en la falta de adecuación de los contenidos programáticos a las necesidades e intereses de las personas con discapacidad, la falta de pertinencia sociocultural y el divorcio con el entorno local regional, todo ello unido a una saturación de contenidos y objetivos bajo la concepción insular de las disciplinas, así como modalidades de

aprendizaje no significativo centrado en prácticas pedagógicas repetitivas y memorísticas. Esta realidad afecta especialmente al egresado de nuestro sistema educativo, quien no satisface las demandas de la sociedad, ni en los volúmenes requeridos por el mercado ocupacional ni en la especialización para el trabajo.

La educación de adultos y la formación laboral no están acorde con las demandas personales y sociales de este grupo poblacional: se dejan de abordar políticas que permitan la inserción socio-laboral de estas personas, así como la formación de una sociedad auténticamente democrática, de ciudadanos cultos, críticos y participativos, donde se les reconozca sus derechos de vida y para la vida. Es ante esta realidad donde adquieren particular relevancia las Empresas de Producción Social como espacios para la integración socio-laboral del adulto y personas con discapacidad.

La inserción laboral consiste en ofrecer acompañamiento a personas que están en situación de exclusión social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural entre otras). La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa que resulta educativo para la persona con discapacidad. (Panyella, 2005)

Otros autores han tratado de definir la inserción laboral desde la perspectiva de la discapacidad. Tal es el caso de Urries (2003) quien lo define como un proceso en el cual se debe tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldo y horarios que de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas en donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

De allí que el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS, 2000) ha tenido un primer asomo para la inserción socio-laboral de personas con Discapacidad; sin embargo el programa presenta debilidades por la falta de apoyo y respaldo de varios sectores y de las mismas personas con

discapacidad. A pesar de ser ésta una iniciativa beneficiosa y obligatoria, se observa que el proceso ha sido lento y no se ha logrado el consenso necesario para cristalizar la realidad del proyecto.

El mayor esfuerzo en cierta forma exitoso por integrar a las personas con discapacidad es realizado a nivel de empresas privadas, más que en el sector oficial. Las organizaciones públicas o privadas que reciben a personas con discapacidad como trabajadores deben garantizar el cumplimiento de la normativa nacional en materia de contratación e inserción socio-laboral, donde se garantice el respeto de sus derechos como cualquier otro ciudadano, y en especial como cualquier otro trabajador. Las empresas deben tener políticas de no discriminación y apoyar el desarrollo y difusión de una cultura de inclusión e igualdad de estos individuos, dejando a un lado los prejuicios sobre las potencialidades y capacidades reales de estas personas.

En tal sentido, toda empresa debe garantizar el desarrollo y crecimiento profesional y personal de todos sus trabajadores, sobre todo aquellos con discapacidad, evitando así posibles frustraciones sobre el mantenimiento del empleo. Estas organizaciones deben hacer esfuerzos por dejar atrás la visión de que la incorporación de individuos con discapacidades constituye tan sólo una iniciativa para cumplir con el rol de responsables socialmente, para comenzar a pensar que estos individuos realmente pueden ser productivos y contribuir al logro de los objetivos de la organización. En Venezuela, las empresas tienen mucho por recorrer en lo que se refiere al desarrollo de planes integrales para la Gerencia de la Discapacidad en las mismas.

Los propios individuos con discapacidad deben conocer sus deberes y derechos, a fin de tener un rol activo y participativo frente a las instituciones y empresas donde laboran. En este sentido, es importante conservar una actitud positiva frente al empleo, sabiendo que son capaces de realizar un trabajo digno y remunerativo, como cualquier otra persona; el apoyo de las familias resulta fundamental para la generación de estas actitudes positivas hacia el trabajo. Gradualmente, el reconocimiento de estos derechos irá incrementando las expectativas que estos individuos tengan con respecto a su inserción socio-laboral.

#### **1.4.1. Políticas de integración nacional**

Resulta interesante poder observar desde una situación micro social el comportamiento de las políticas de integración nacional, puesto que se involucra una entidad regional, como es el municipio, interesado tanto en el aspecto humano como el social de sus habitantes marcados por una discapacidad, y visualizar como realizan los procesos de inserción al campo laboral de este sector en estudio. Éste es un paso trascendental tanto en la búsqueda del perfil de capacitación de la persona con discapacidad como la necesidad imperante de insertarlos en el campo laboral, y por esa vía ofrecer la oportunidad para lograr mejoras personales y sociales.

Según García (2006), es necesario tener una información real donde se visualice el estado de las personas con discapacidad en el área laboral. Fuentes de datos válidas y confiables en relación con este fenómeno a nivel nacional recogidas mediante el censo del año 2001, indican que en el país existe 24,51% (167.935) de individuos con discapacidad dentro de la fuerza de trabajo, de los cuales 91,24% (153.222) se encuentran ocupados y 8,76% (14.713) se encuentran desocupados. Entre las personas desocupadas 81,24% (11.953) están cesantes, 18,76% (2760) busca trabajo por primera vez; y 75,49% (517.273) se encuentra fuera de la fuerza de trabajo. Estos datos se espera que sean actualizados con la información obtenida durante el censo del año 2011, que serán las cifras reales en las cuales se debe ajustar toda la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad.

A partir del año 2001, se comienza a ejecutar en nuestro país un nuevo presupuesto económico y de planificación laboral, capaz de permitir la integración del personal, organizar grupos de trabajo, y crear mecanismos para arrancar con los programas dirigidos a cambiar la concepción social que se tenía de la persona con discapacidad por la percepción de ciudadano con deberes y derechos sociales, económicos, políticos, tal como está establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Estos cambios obligan a la asimilación del fenómeno social discapacidad, al tratamiento de la discapacidad, de la diversidad, de la necesidad de atención educativa especial, de la persona con discapacidad de manera pluridisciplinaria.

Obligan también a observar una línea de acción política interinstitucional integradora de las potencialidades institucionales, a concretar el empleo y la utilización de recursos humanos, financieros e institucionales, partiendo de los propios Municipios para lograr la optimización de las acciones que permitan concretar la orientación referida a la declaración de atención integral a las personas con discapacidad.

Al revisar las experiencias de investigación en el área laboral para los discapacitados, Parra (2007), en su trabajo: “La integración socio-laboral de las personas con discapacidad en Venezuela”, señala que los resultados obtenidos indican una total falta de interés en los organismos gubernamentales, toda vez que no se han empeñado en fomentar fuentes de empleo para todos los ciudadanos, incluyendo los que sufren de alguna minusvalía, negándoles el acceso al trabajo, como una derecho constitucional.

En este marco de compromisos, en los últimos años en Venezuela conjuntamente el ministerio con competencia en materia de trabajo y el relacionado con el desarrollo social, formularon políticas sobre

... formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción readaptación profesional y reorientación ocupacional de personas con discapacidad, y lo que corresponda a servicios de orientación laboral, promoción oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad”. Fin éste que permite el derecho a su incorporación al mercado laboral en condiciones de igualdad con las demás empresas. Art. 26; Ley para Personas con Discapacidad (2007, p.15).

Es importante revisar las disposiciones legales que sobre la materia existen en Venezuela, para de esta manera poder evidenciar si los entes venezolanos están incorporados en la atención de este grupo tan particular de la población, y qué normas pueden servir de orientación para lograr la incorporación contundente del empresariado a la hora de emprender acciones tendentes a mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad. Esto constituye uno de los objetivos de la presente investigación.

Cabe destacar la importancia que desde el punto de vista social representan las Empresas de Producción Social como punta de lanza para crear y fortalecer una

conciencia social dentro del sector productivo venezolano, al adherirse como programa de la integración socio-laboral de las personas con discapacidad. En tal sentido, las empresas del sector productivo asumen voluntariamente una serie de compromisos sociales que pretenden coadyuvar a la instauración de nuevas formas de relaciones sociales y morales entre la empresa y la comunidad. Se aúna a lo antedicho el hecho de ser consideradas como entidades económicas dedicadas a la producción de bienes, servicios y obras, en las cuales el trabajo tiene significado propio, no alienado y auténtico, sin discriminación social en el ámbito laboral (MINEP, 2005).

De esta manera, se disminuyen los privilegios en el trabajo asociados a la posición jerárquica y se promueve la igualdad sustantiva entre sus integrantes, con base en una planificación participativa y protagónica bajo régimen de propiedad estatal, colectiva o la combinación de ambas. De igual modo, se resalta el compromiso social que debería enfrentar la EPS con algunas necesidades sociales, para cooperar en la solución del desarrollo comunitario donde ejecutan sus labores o prestan sus servicios. Con relación a la relevancia de este tipo de empresa se indica, entre otros aspectos, la demanda de empleo y sub empleo, componentes del nuevo concepto de contratación, articulada con el modelo de desarrollo económico y social definido con la comunidad, como compromiso asumido para la ejecución de un proyecto social que impacte sobre la problemática socioeconómica de una comunidad. Todo ello visualizado desde la perspectiva del desarrollo endógeno.

En el modelo de atención sustentado conceptualmente en la política de la atención de las personas con necesidades educativas especiales en cuanto a educación y trabajo, según el Ministerio de Educación (1997), "... se hace evidente al considerar como criterio la capacidad de producción, tanto a nivel teórico como en la praxis, lo cual plantea un carácter discriminatorio en la atención hacia la población con necesidades especiales desde temprana edad hasta la adultez". Así se tiene que, dependiendo del grado de compromiso cognitivo de la persona, se determina su potencialidad productiva para insertarse al trabajo competitivo o para convertirse en "trabajador de forma protegida" (p.23).

### **1.5. Experiencia local: Costa Oriental del Lago**

Se centra ahora el contenido en el contexto de la región de Cabimas de la Costa Oriental del Lago de Maracaibo, Estado Zulia, para describir brevemente los antecedentes de las políticas y prácticas sobre formación profesional e inserción laboral de las personas con discapacidad.

En Cabimas, a través del Taller Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago (TELBCOL) actualmente se propicia y promueve la inserción de las personas con discapacidad o compromiso cognitivo de diferente tipo y grado al mercado laboral en esta región del país, siendo hasta la fecha la única institución de su tipo ubicada en el Municipio Cabimas. Los Talleres de Educación Laboral surgen como iniciativa privada en 1965 y hoy en día se rigen por los parámetros institucionales que dicta el Ministerio del Poder para la Educación. En la actualidad, el TELBCOL proporciona a sus egresados una capacitación que garantiza su incorporación como personas productivas al campo de trabajo en diferentes oficios.

La situación antes descrita justifica la inexistencia, a nuestro entender y hasta el momento en que se realiza la presente pesquisa, de antecedentes de investigación con respecto a experiencias de inserción laboral a través de Talleres de Educación Laboral para personas con diversidad funcional cognitiva en la Costa Oriental del Lago. De allí que se haya acudido a la modalidad de entrevista para la recopilación de información sobre este aspecto en particular.

Según datos suministrados en entrevista comunicacional al colocador laboral Licenciado Adán Brito (2011), se observa con respecto a la situación local tres aspectos de importancia: (1) que son las empresas de grandes franquicias internacionales las que han comenzado a dar cabida entre su personal a los jóvenes especiales; (2) que generalmente se favorece la inserción a aquellos jóvenes con compromiso cognitivo menor a moderado, y (3) que la empresa pública o sector oficial, en este caso el Ministerio de Educación, ha asumido la responsabilidad de incluir a personas con discapacidad intelectual o motora egresados del TELBCOL en el campo laboral. Así se observa en los siguientes extractos de la entrevista

*“.... La implementación y la entrada en vigencia de la Ley para Personas con Discapacidad de 2007, permite oportunidades independientemente al conocimiento, habilidad, destreza o competencia que las personas posean para realizar un trabajo formal, siendo esto notorio en la formación e incorporación de las personas con discapacidad. A partir de esta normativa legal empresas de grandes franquicias internacionales como Mackro, McDonalds, entre otras, están dando cabida a muchos jóvenes especiales....”* (Entrevista 4. Lín.3-9)

*“....En el caso particular del TELBCOL (Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago), estas empresas privadas le brindan la oportunidad únicamente a jóvenes con discapacidad intelectual leve (compromiso cognitivo menor) y también a otros jóvenes con discapacidad intelectual moderada, como síndrome de Down y deficientes auditivos (sordos). Se ha notado que en los últimos dos años ha mermado lamentablemente el ingreso de este tipo de personal para laborar. Puesto que dichas empresas deben aumentar todos los años los salarios de sus empleados, este aumento lleva a la remoción del recurso humano. También, al estar limitado el porcentaje obligatorio de personas con discapacidad en las empresas de esta categoría, actualmente cumplen con el cupo requerido y no disponen de capacidad para ofrecer otras fuentes de ingreso laboral que permitan una mayor participación de este grupo poblacional....”* (Entrevista.4. Lín.12-22)

*“....Sin embargo, la empresa pública o sector oficial, en este caso el Ministerio de la Educación, organismo responsable de los talleres laborales, hace un tiempo asumió la responsabilidad de incluir a personas con discapacidad intelectual o motora al campo laboral. Específicamente dentro de TELBCOL se beneficiaron cinco jóvenes con compromiso cognitivo y deficiencias auditivas que fueron participantes, egresaron de la institución y posteriormente fueron incluidos para formar la nómina activa del Ministerio con los cargos de obreros o auxiliares docentes. A pesar del esfuerzo realizado en esa época y de las evidencias presentadas, la situación ha cambiado, puesto que sólo se ha utilizado como bandera en el marco de los derechos humanos, creando mayor desesperanza o frustración para las personas con discapacidad....”* (Entrevista.4.Lín.25-34)

Al respecto, en la actualidad resulta perentoria la necesidad de continuar con acciones que consoliden las oportunidades de trabajo para los egresados del TELBCOL, enfatizando la responsabilidad del Estado:

*“....En lo que respecta a continuas acciones que consoliden mayores oportunidades de trabajo en jóvenes con discapacidad una vez que egresan del taller falta mucho por hacer, ya que son limitadas las oportunidades en el tiempo y cada vez más jóvenes a pesar de sus competencias no obtienen inmediatamente un empleo seguro. Es por ello que el Estado debe seguir supervisando el recurso humano*



*empresarial, sobre todo en las nuevas empresas privadas y públicas, además de exigirles que cumplan con esta ley. Es de vital importancia que los programas o proyectos que se han realizado sobre la capacitación e inserción laboral de este tipo de personas, sean implantados de forma progresiva, en programaciones de desarrollo social incentivadoras. De no lograrse, se requiere de una revisión profunda con criterio de transformación....”* (Entrevista.4.Lín.36-45)

En tal sentido, es fundamental que el Estado sea el promotor principal en el desarrollo y difusión de una cultura de inclusión e igualdad de las personas con discapacidad. Asimismo, el Estado

*“....debe garantizar un sistema escolar lo más integrador posible y debe apoyar las iniciativas de instituciones y empresas, tanto públicas como privadas, en el desarrollo de programas bajo las modalidades de empleo. De nada sirve que en las organizaciones se genere una cultura inclusiva si la sociedad presenta barreras físicas que ni siquiera permite que el individuo con discapacidades puedan trasladarse hasta ellas....”* (Entrevista.4.Lín.50-55)

Como puede notarse, se trata de un problema integral que supera el entorno local y que afecta todos los subsistemas sociales, de modo que se requiere un estudio a profundidad del fenómeno para ir desarrollando soluciones que realmente respondan a las necesidades de los individuos con discapacidades. Como afirma Brito (2011):

*“No es suficiente la aprobación de la Ley para Personas con Discapacidad, es necesario superar la mera igualdad en términos formales y alcanzar la igualdad sustancial que los individuos con discapacidad merecen”.* (Entrevista.4. Lín.57-62)

A pesar de los innumerables basamentos legales que apoyan o benefician la incorporación al trabajo de las personas con discapacidad, hasta ahora la misión ha resultado muy compleja. Es difícil garantizar la formación de estas personas y su incorporación al trabajo, puesto que las instituciones, el sector empresarial y los organismos que están involucrados no toman conciencia y en forma enérgica, mancomunada y coordinada, dan respuesta a estas necesidades. De esta manera se convierten en el real impedimento para la integración socio-laboral de esta población, lo que podría dar lugar a “barreras actitudinales”. Esto da como resultado que las personas jóvenes y adultas más comprometidas cognitivamente son las más afectadas, dificultando las posibilidades de su inserción socio-laboral y dando lugar a una larga permanencia en la unidad operativa responsable de la atención.

La información presentada constituye un aporte interesante y valioso para el presente trabajo de investigación, toda vez que el objetivo central se dirige a la incorporación de la empresa de producción social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad. Las referencias sirven como antecedentes, puesto que sugieren la utilización de estas experiencias en la búsqueda de soluciones a la problemática planteada.

## **1.6. Resumen capitular**

En este capítulo se explora y describe la experiencia de varios países en la promoción de sociedades más inclusivas, los cuales se erigen como antecedentes de interés sobre el tema de la incorporación socio-laboral de personas con discapacidad. Algunas experiencias hacen hincapié en un enfoque general centrado en los derechos humanos, mientras que otras informan de estrategias temáticas.

En el ámbito internacional se evidencian los hechos importantes que han contribuido a la evolución de la atención de las personas con discapacidad. Resulta de interés, por ejemplo, la experiencia norteamericana a inicios de la década de los años setenta del siglo XX, con el surgimiento del Movimiento de Vida Independiente (MVI), que ha desarrollado sus postulados en el llamado Modelo Social de la Diversidad Funcional.

Destacan también las experiencias en los años 1993 y 2000 en países asiáticos (China, Malasia, Tailandia y Vietnam), donde se llevó a cabo un proyecto de desarrollo de los servicios de colocación en Empresas de Producción Social de trabajadores con discapacidad. Igualmente la experiencia de Japón. En Europa, la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, proclamada en diciembre de 2000, declara que la Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad

A partir de esta proclama, países europeos como Italia, España, Francia, Dinamarca, entre otros, han mostrado que las Empresas de Producción Social (EPS) pueden desempeñar un papel importante en el desarrollo económico, inclusive en el sector industrial. La amplia literatura sobre el tema evidencia que tales empresas

realizan un aporte significativo debido a su flexibilidad frente a los cambios en las condiciones del mercado y en la demanda, su capacidad de innovación y la cohesión social que promueven. España, por su parte, desarrolla una amplia legislación para la atención a las personas con discapacidad.

Desde esta perspectiva, las empresas tienen claras las expectativas al acceder a contratar a estas personas, contando en todo momento con una legislación laboral que respalda la acción, y sobre todo con el cumplimiento del Estado en lo relacionado con las responsabilidades establecidas con el empresariado. Sin embargo, se plantea que no hay un compromiso irrefutable que garantice y avale la inclusión de las personas con discapacidad, ya que no se le ha dado la importancia y valor que merece y representa en la vida de estos(as) ciudadanos(as).

En Venezuela, nuevos modelos se instrumentan a partir del año 1977, apoyados en modelos de otros países a nivel Latinoamericano (Uruguay, Costa Rica, Chile, Panamá, Perú, Ecuador, Colombia, Argentina y Cuba), en Europa (Inglaterra, Holanda, Suecia), Norteamérica (Estados Unidos) y en los Lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo.

La política educativa para la atención integral de las personas con discapacidad está garantizada a través de los principios de Democratización y Modernización y el de Normalización. El principio de Democratización y Modernización recoge el espíritu de los acuerdos y mandatos universales que plantea el derecho en igualdad de oportunidades de la educación. Por su parte, la normalización y la integración son principios estrechamente vinculados que revelan el carácter integral que tiene la educación especial como proceso que implica poner al alcance de todas las personas con necesidades especiales modos de vida lo más parecido posible a las formas y condiciones de vida del resto de la sociedad, atendiendo y resaltando sus potencialidades y posibilidades más que sus limitaciones.

Contradictoriamente, en el país, a pesar de las demandas mencionadas, la educación de adultos y la formación laboral no están acorde con las demandas personales y sociales de las personas con necesidades especiales. Ante esta

realidad adquieren particular relevancia los Talleres de Educación Laboral como espacios para la formación en aras de la integración socio-laboral del adulto y personas con discapacidad. En el entorno local, específicamente en el Municipio Cabimas, el Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago-TELBCOL constituye la única institución de su tipo en el área que capacita a las personas con discapacidad con miras a su inserción laboral en empresas de la localidad.

Cabe destacar la importancia que desde el punto de vista social representan las Empresas de Producción Social al adherirse como programa de la integración socio-laboral de las personas con discapacidad. En tal sentido, las empresas del sector productivo asumen voluntariamente una serie de compromisos sociales que pretenden coadyuvar a la instauración de nuevas formas de relaciones sociales y morales entre la empresa y la comunidad. Se plantea además que los propios individuos con discapacidad deben conocer sus deberes y derechos, a fin de tener un rol activo y participativo frente a las instituciones y empresas donde laboran, y que el apoyo de las familias resulta fundamental para la generación de estas actitudes positivas hacia el trabajo.

Por su parte, las organizaciones deben hacer esfuerzos por comenzar a pensar que las personas con discapacidad realmente pueden ser productivas y contribuir al logro de los objetivos de la organización. En Venezuela, las empresas tienen mucho por recorrer en lo que se refiere al desarrollo de planes integrales para la Gerencia de la Discapacidad.

Se concluye el capítulo precisando que, a pesar de los innumerables basamentos legales que apoyan o benefician la incorporación al trabajo de las personas con discapacidad, hasta ahora la misión ha resultado muy compleja. Las instituciones, el sector empresarial y los organismos que están involucrados no toman conciencia para dar respuesta en forma coordinada a estas necesidades. De esta manera se convierten en un impedimento para la integración socio-laboral de esta población, lo que podría dar lugar a barreras actitudinales, dificultando las posibilidades de inserción y dando lugar a una larga permanencia en la unidad operativa responsable de la atención.

## ***CAPÍTULO II***

---

# ***FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INTEGRACIÓN: EL ENFOQUE SOCIO-CULTURAL Y LA TEORIA SOCIAL DEL APRENDIZAJE***

## **CAPÍTULO II**

### **FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INTEGRACIÓN: EL ENFOQUE SOCIO-CULTURAL Y LA TEORÍA SOCIAL DEL APRENDIZAJE**

*“Con un talento normal y una perseverancia extraordinaria, cualquier cosa es alcanzable”  
(Buxton, 2006, p.145)*

Cuando se asume la responsabilidad de realizar una investigación desde cualquier paradigma, es precisamente el marco teórico-conceptual el que permite orientar el proceso. En tal sentido se analizarán las teorías que tienen mayor relevancia para la reflexión y acción a lo largo de esta investigación.

#### **2.1. El enfoque socio-cultural de Vigotsky**

La psicología social es la ciencia del conflicto entre el individuo y la sociedad, sostiene Moscovici (1986). En cuanto a su objeto manifiesta que no existe unanimidad en este punto, pero formula como objeto central exclusivo de la psicología social todos los fenómenos relacionados con la ideología y la comunicación, ordenados según su génesis, su estructura y su función. Los primeros consisten en sistemas de representaciones y de actitudes; a ellos se refieren todos los fenómenos familiares de prejuicios sociales o raciales, de estereotipos, de creencias. Expresan una representación social que individuos y grupos se forman para actuar y comunicar.

Es por ello que la Psicología Social se caracteriza por considerar al individuo como esencialmente social y vincula ideología y praxis. De esta manera, se centra en el estudio de lo cotidiano destacando su carácter social e histórico, utiliza el enfoque del materialismo histórico tratando de ir más allá de las apariencias hacia la esencia de los fenómenos que estudia. Enfatiza los aspectos sociológicos, considerados desde el punto de vista político y en términos de la transformación de la sociedad. Según Morris y Maisto (2001) la psicología social está definida como: “El estudio científico de la forma en que los pensamientos, los sentimientos y las conductas de un individuo se ven afectados por las acciones o las características reales, imaginarias o inferidas de otros” (p.608). En opinión de Allport (1965), considera que su finalidad es la de aprehender al individuo como ser concreto, como

manifestación de una totalidad histórico social. Su práctica es la de transformar el orden social a través de una acción profesional que se ubica en la relación del investigador con sus grupos, es decir, una forma de investigación acción.

Remite esta visión al enfoque socio-cultural de Lev Vigotsky, considerado el precursor del constructivismo social, a partir de cuyas ideas se han desarrollado diversas concepciones sociales sobre el aprendizaje. Romo (2006) manifiesta que lo fundamental del enfoque de Vigotsky es considerar al individuo como el resultado del proceso histórico y social donde el lenguaje desempeña un papel esencial. Para Vigotsky, el conocimiento es un proceso de interacción entre el sujeto y el medio, pero el medio entendido social y culturalmente, no solamente físico, como lo considera primordialmente Piaget.

Según Vigotsky (1978), son fundamentales las funciones mentales, las habilidades psicológicas, la zona de desarrollo próximo, las herramientas psicológicas y la mediación. En este sentido, se explica cada uno de estos conceptos. Existen dos tipos de funciones mentales: las primeras son funciones mentales inferiores, aquellas con las que nacemos, son las funciones naturales y están determinadas genéticamente. Las segundas son las funciones mentales superiores, se adquieren y se desarrollan a través de la interacción social, están determinadas por la forma de ser de esa sociedad, son mediadas culturalmente, en la interacción con los demás adquirimos conciencia de nosotros, aprendemos el uso de los símbolos que, a su vez, nos permiten pensar en formas cada vez más complejas.

Según Romo (2006), a mayor interacción social, mayor conocimiento, más posibilidades de actuar, más robustas las funciones mentales. La psicología humana es un beneficio mediado por el conocimiento y su cultura, donde el hombre se ha preocupado por conocer cada vez más amplia y profundamente su mundo dependiente directamente de las necesidades de la práctica social. Así, las habilidades psicológicas o funciones se manifiestan en el ámbito social y, en un segundo momento, en el ámbito individual. En este sentido, la formulación de conceptos, la atención y la memoria, son primero un fenómeno social y posteriormente, se convierten en una pertenencia particular del individuo. Al

respecto, Vigotsky propone un concepto clave, *la zona de desarrollo próximo*, para representar la posibilidad de los individuos de aprender en el ambiente social, en la interacción con los demás. En la cual se especifica, que una de las maneras en que se facilita el aprendizaje es a través de nuestro conocimiento asociado a la experiencia de los demás; por consiguiente, mientras más nutrida y abundante sea la interacción con los demás, nuestro conocimiento será más desarrollado y amplio. Por otra parte, se definen a las herramientas psicológicas como el puente entre las funciones mentales inferiores y las mentales superiores y median nuestros pensamientos, sentimientos y conductas.

De esta manera, el lenguaje se manifiesta como la forma primaria de interacción con los adultos, y por lo tanto, es la herramienta psicológica con la que el individuo se apropia de la riqueza del conocimiento, lo expuesto indica que este proceso representa quizás la expresión más compleja de las relaciones humanas. Desde esta perspectiva, el aprendizaje es el proceso por el que las personas se apropian del contenido, y al mismo tiempo, de las herramientas del pensamiento constituyendo la vía fundamental para la adquisición de los conocimientos y procedimientos.

En palabras de Vigotsky (Romo, op.cit., 2006) el hecho central de su psicología es el hecho de la mediación. El ser humano, en cuanto sujeto que conoce, no tiene acceso directo a los objetos; el conocimiento es mediado a través de las herramientas psicológicas de que dispone, y éste se adquiere, se construye, a través de la interacción con los demás mediada por la cultura y el lenguaje, desarrollados histórica y socialmente.

En este entorno, es decisivo que la mediación fomente una estrategia interactiva, que conduzca a un andamiaje, como si fuésemos tendiéndole puentes al niño entre lo conocido y lo que debe adquirir hasta lograr primero una participación guiada, y luego una acción independiente; así se producirá el cambio que ha de valorarse como el resultado de la Zona de Desarrollo Próximo (ZDP). Consecuentemente el criterio de cambio nos puede permitir establecer una cierta estructura cíclica y dinámica de la ZDP, donde apreciamos el desplazamiento del sujeto desde una acción que ayer no era capaz de hacer ni en su forma más



elemental, aún con ayuda (por lo tanto no estaba todavía en su ZDP ) hasta el inicio de su realización hoy con ayuda, lográndolo mañana de manera independiente y luego en la posibilidad de brindar ayuda a los demás y de transferir la ayuda asimilada a otras tareas similares pero con diferente grado de complejidad.

En el intento por revelar el significado de la ZDP en el aula o en su aplicación al proceso de diagnóstico, dicha zona puede ser creada a partir del establecimiento de un clima emocional que favorezca la relación interpersonal. No se puede concebir la ZDP si no hay una disposición afectiva favorable para interactuar, para colaborar. De igual modo deberá asegurarse que las condiciones físico-ambientales del aula como espacio en el que ha de promoverse y desarrollarse la ZDP, cumplan con las exigencias pedagógicas, higiénicas y psicológicas que los objetivos del proceso de enseñanza-aprendizaje demandan.

Por otra parte, la ZDP en el aula presupone el diseño y selección de tipos de tareas que establezcan niveles de dificultad que, aceptados, sean capaces de generar la colaboración. Aquí radica uno de los principales retos radicados didácticos en la implementación de la ZDP: lograr establecer a partir de las tareas planteadas niveles de dificultad individuales y colectivos que sean, a su vez, asequibles.

De igual modo, la comprensión de la ZDP en la práctica pedagógica está estrechamente relacionada con el aseguramiento oportuno de la ayuda requerida en cualquiera de los tres componentes fundamentales de la acción: orientación, ejecución, control y corrección. Resulta importante señalar que a la hora de suministrar ayuda debemos procurar un determinado tránsito por esta “escala” de diferentes ayudas, partiendo de niveles de ayuda mínima hasta alcanzar, según lo requiera el individuo y la tarea a resolver, el máximo de ayuda posible para luego comenzar a retirarla paulatinamente, hasta poder prescindir de ella.

En este contexto, en función de garantizar una colaboración plena, asegurar la debida rotación de roles entre los educandos, los individuos a partir de su caracterización en dependencia de los propósitos de las tareas a cumplimentar deben de tener oportunidades tanto para ayudar como para ser ayudados, Ésta es también una manera de superar manifestaciones de exclusión dentro del aula y de la escuela en general.

La posición del individuo ante la ayuda, es decir si la solicita o no, si la acepta o la rechaza, si sabe o no trabajar apoyado en ella, si logra incorporarla o finalmente realizar alguna transferencia de ella a aquellos campos de aplicación donde esto es posible, constituye un importante elemento para una valoración cualitativa del desarrollo psíquico. Si se logra encontrar las vías y los mecanismos que aseguren una interiorización adecuada para las personas con discapacidad de la ayuda que oportunamente se le brinda, si se asegura que actúen guiados por verdaderos esquemas de orientación, en cuya construcción y asimilación fueron parte activa, se estará actuando en plena correspondencia con lo que postula la escuela sociohistórico-cultural.

Los aportes mencionados son fundamentales en las personas con discapacidad debido a que aprenden con la ayuda de los demás y en el ámbito de la interacción social. Inicialmente las personas (maestros, padres, compañeros) que interactúan con el participante son en cierto sentido, responsables de que el individuo aprenda. Para él, el docente es fundamental porque es el que puede orientar la interacción, proporcionar un andamiaje y ayudar al modelamiento mental, aspectos fundamentales para lograr el crecimiento cognitivo individual.

De los elementos teóricos de Vigotsky (1978) pueden deducirse diversas aplicaciones: a) Los planes y programas de estudio deben diseñarse de tal manera que incluyan en forma sistemática la interacción social, no sólo entre alumnos y profesor, sino entre alumnos y comunidad; b) La zona de desarrollo próximo no se agota con la infancia sino que hay posibilidades de crear condiciones para ayudar a los alumnos en su aprendizaje y desarrollo; c) Si el conocimiento es construido a partir de la experiencia, debe irse más allá de la explicación del pizarrón e incluir actividades de laboratorio, experimentación y solución de problemas; d) Si el aprendizaje o construcción del conocimiento se da en la interacción social, la enseñanza, en la medida de lo posible, debe situarse en un ambiente real, en situaciones significativas; e) El diálogo entendido como intercambio activo entre locutores es básico en el aprendizaje; f) Siendo el aprendizaje un proceso activo, la experiencia del alumno juega un papel importante (Vigotsky, 1978; Romo, 2006).

Vigotsky plantea que el aprendizaje, tiene lugar por la colaboración entre los educandos y sus facilitadores quienes propician herramientas mediadoras simbólicas para generar un aprendizaje significativo. Destacan en esta teoría los aportes de sobre la Zona de Desarrollo próximo, concebida como la distancia entre el nivel de desarrollo, determinado por la capacidad de resolver independientemente un problema y el nivel de desarrollo de potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con un par más capacitado. Esto permite brindarle las oportunidades y estrategias apropiadas a los individuos, con el fin de que puedan desarrollar con mayor confianza y asertividad sus potencialidades, es decir, pasar del proceso inter psicológico al plano intra- psicológico.

En contraste con Piaget, Vigotsky según lo expresado por Wertsch (1993) no habla de asimilación, sino de apropiación (en términos de contextos culturales) resaltando para ello los siguientes principios:

- Influencia predominante del medio cultural, referida al origen social de los procesos psicológicos superiores (lenguaje oral, juego simbólico, lectoescritura). La mayoría de ellos (los avanzados) no se forman sin intervención educativa.
- Mediación semiótica: papel central de los instrumentos de mediación en la constitución del psiquismo: herramientas y signos. Las herramientas están orientadas hacia los objetos físicos, mientras que los signos permiten organizar el pensamiento, son herramientas orientadas hacia el interior y el exterior de un sujeto, produciendo cambios en los otros.(p.12)

De acuerdo con Vigotsky, existen cuatro etapas de la Zona de Desarrollo Próximo:

Etapa 1: Donde la ejecución es ayudada por otros más capaces.

Etapa 2: Donde la ejecución es ayudada por sí mismo.

Etapa 3: Donde la ejecución es desarrollada, automatizada y fosilizada.

Etapa 4: Donde la desautomatización de la ejecución lleva a la recursión a través de la ZDP.

En el caso de la Educación Especial esta teoría cobró mucha vigencia con la nueva concepción, ya que anteriormente estaba más dirigida a atender las limitaciones que las potencialidades; las prácticas educativas se hacían desde un enfoque clínico, cada profesional actuaba aisladamente con el estudiante y como tal concebía a sus alumnos. La teoría Vigotskiana concibe al individuo especial interactuando en la práctica a partir de sus experiencias y estableciendo un puente de aprendizaje, es decir propiciando la mediación se logra alcanzar su desarrollo próximo.

El proceso formativo debe ir al ritmo de estos cambios, brindándole todas las oportunidades o experiencias que cuantitativa y cualitativamente estimulen la capacidad creadora y la apropiación del conocimiento de los alumnos, que les permitirá desenvolverse efectivamente en los diferentes ámbitos de la vida. Se plantea que el ser humano es sujeto al cambio, y va a depender de las actividades y condiciones que se le otorguen para desarrollarse, lo que implica “construcción del ser humano” y no un ser humano preconcebido. Para tal efecto, la planificación y evaluación de los aprendizajes deben concebirse tal como lo plantea el Ministerio de Educación Especial (1997, p. 21).

Por consiguiente, la evaluación es considerada cómo un proceso natural, permanente, continuo sistemático, y de retroalimentación constante para el desarrollo personal y del colectivo; y debe estar sujeta a como la persona con discapacidad aprende, asumiendo el aprendizaje como un proceso donde interactúan los factores cognitivos y no cognitivos como lo motivacional, lo afectivo, el deseo de crecimiento personal, el desarrollo moral, en un ambiente contextualizado y significativo, identificando formas de aprendizajes que actúan simultáneamente. Lo anteriormente expresado invita a los docentes de los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo nacional e internacional y muy particularmente a redimensionar los esquemas y actitudes comúnmente asumidos en dichos procesos, ya que en un alto porcentaje conciben la evaluación más como un producto final o sumativa que como un proceso sistemático y continuo.

Ello se comprueba en la noción de zona de desarrollo potencial o próximo (ZDP), el diálogo entre el niño y su futuro, entre lo que es capaz de hacer hoy y lo que será capaz de hacer mañana. Para Vigotsky, desde una perspectiva diagnóstica, lo que las personas pueden hacer con ayuda de otros, puede ser en cierto sentido más indicativo de su desarrollo mental, de lo que pueden hacer por sí solos. Por lo que es necesario revelar como mínimo dos niveles evolutivos:

- El de sus capacidades reales (medio a través de la efectividad que resuelve tareas de forma independiente).
- El de sus potencialidades para aprender: cuando resuelve tareas, con ayuda de otros.

Estas zonas permitirán caracterizar el desarrollo de forma prospectiva, es decir, lo que está en curso de maduración, y se puede influir en él para su desarrollo, permitiendo trazar el futuro inmediato del estudiante, su estado evolutivo dinámico, reconstruir las líneas pasadas y proyectarlas hacia el futuro.

Para Vigotsky la zona de desarrollo próximo es la más próxima, lo que de manera inmediata el alumno puede hacer con ayuda de otro. Por lo que esta zona es de trabajo, de interacción del sujeto con el otro, por lo que en dependencia de la calidad de esa relación es lo que potenciará el desarrollo del niño. Según él, el aprendizaje es un proceso social, no individualista, un buen aprendizaje es aquel que precede al desarrollo. Entre aprendizaje y desarrollo existe una relación de tipo dialéctica (de influencias recíprocas, de unidad de contrarios, dialéctica).

La instrucción o enseñanza adecuadamente organizada puede conducir a crear zonas de desarrollo próximo, es decir, a servir como un "imán" para hacer que el nivel potencial de desarrollo del educando se integre con el actual. Estas modificaciones, a su vez pueden promover progresos en el desarrollo cognoscitivo general. Esta teoría es abierta, ya que otras corrientes se han podido unificar a su pensamiento asumiendo que el aprendizaje se da en un marco histórico social concreto (Del Río y Álvarez, 1990, Palacios, 1989; Vigotsky, 1978) citados por (Hernández, 1997).

En consecuencia a todo lo anterior, se asumen los postulados del enfoque histórico cultural, de allí la importancia de que él o la docente logre establecer una

atmósfera emocional positiva de confianza en las posibilidades individuales de colaboración. El carácter colectivo que se logre durante el desarrollo de las diferentes formas de organización del proceso educativo, donde los y las estudiantes tengan la oportunidad de comunicarse entre sí, que trabajen juntos, se propongan metas comunes y las alcancen en correspondencia con la edad y sus potencialidades, aumenta considerablemente el éxito de cada uno.

### **2.1.1. Aspectos teóricos sobre el aprendizaje**

La concepción Vigostkiana enfatiza la naturaleza histórico-social del conocimiento humano, más aún, de toda la psiquis del hombre. Vigotsky (1978) introduce la psiquis en el tiempo, como una característica de su esencia. Dice que el tiempo humano es historia, es decir, desarrollo de la sociedad. A partir de esta naturaleza histórica-social de todo lo psíquico, la actividad productiva, transformadora de la naturaleza y de sí mismo ocupa un lugar esencial en el desarrollo psicológico humano. Es en esta actividad en la que se produce el desarrollo. Pero esta actividad no es solamente una interacción del sujeto con el medio, sino que está mediada por los instrumentos, los objetos creados por el propio hombre con su trabajo, que son intermediarios en esta relación y en las que deposita sus capacidades, constituyendo así su cultura.

Al respecto, Vigotsky (1978) establece:... “Por cuanto el desarrollo orgánico se realice en un medio cultural, se convierte en un proceso biológico históricamente condicionado”... estos objetos que median la actividad humana con el medio material social incluyen al lenguaje como sistema de signos con sus características particulares (p.64). En tal sentido, los fenómenos psíquicos (y entre ellos el conocimiento) siendo sociales por su origen, no son algo dados de una vez y para siempre, sino que se desarrolla históricamente, en función de las condiciones de vida y actividad en que el sujeto está inmerso.

Por otra parte, el desarrollo de las funciones psíquicas superiores (propiamente humanas), se producen en el desarrollo cultural del niño y aparecen dos veces, primero en el plano social, interpsicológico como función compartida entre dos personas y después como función intrapsicológica, en el plano psicológico, interno de cada sujeto. De allí, que la psiquis humana tiene una base fisiológica en la

actividad del sistema nervioso, en particular en el cerebro humano. Esta base fisiológica no es inmutable y está constituida por sistemas dinámicos interfuncionales.

Es por ello, que lo psíquico es una unidad de afecto e intelecto, el hombre actúa como personalidad como sujeto integral y concreto, a través de sistemas psicológicos. De manera particular la psicología elabora una comprensión dialéctica del desarrollo psíquico acentuando su carácter interactivo, punto de partida de capital trascendencia para el tratamiento de la diversidad y la negación de que la misma conduzca inexorablemente a la exclusión. Si estos argumentos los complementamos con la tesis de Vigotsky acerca de la naturaleza social del desarrollo psíquico del sujeto, es decir, con su comprensión del papel determinante de esta interacción con los factores sociales, que le hace concebir al hombre como un producto del desarrollo histórico-social, mediatizado culturalmente, estaremos aportando, en opinión es la investigadora, el principal sustento teórico-metodológico para la comprensión de la diversidad y de su papel para la educación.

### **2.1.2. El Aprendizaje según la perspectiva socio-cultural**

El aprendizaje es un proceso psicológico, es decir, que ocurre dentro de la mente o psiquis. Es uno de los procesos internos más complejos de los que desarrolla el hombre, involucra a la persona en todas sus dimensiones. Una concepción general sobre el aprendizaje representa una herramienta heurística indispensable para el trabajo diario de los/as maestros/as; les brinda una comprensión de los complejos y diversos fenómenos que tienen lugar en el aula, y por lo tanto, un fundamento teórico, metodológico y práctico para planificar, organizar, dirigir, desarrollar y evaluar su práctica profesional, perfeccionándola continuamente; siendo éste un requisito básico para que el educador pueda potenciar en sus educandos los aprendizajes desarrolladores.

Sin embargo, tradicionalmente se ha puesto de manifiesto en el quehacer pedagógico diversas limitaciones en las concepciones del aprendizaje, que han sido sistematizadas en los trabajos realizados por Castellanos y Grueiro, (1997, p.89). En efecto, se ha visto el aprendizaje como un proceso que:

- Se encuentra restringido al espacio de la instrucción escolar (aprendizaje formal), y sólo a ciertas etapas de la vida (a las que preparan para la vida profesional adulta).

- Maximiza lo cognitivo, lo intelectual, lo informativo, los saberes, sobre lo formativo.
- Se realiza individualmente, aunque, paradójicamente, no se tenga en cuenta o se subvalore al individuo.
- Constituye una vía exclusiva de socialización, más que de individualización, de personalización, de construcción y descubrimiento de la subjetividad.
- Consiste en la adquisición de conocimientos, hábitos, destrezas y actitudes para adaptarse al medio, más que para aprender a transformar, a desarrollarse, aprender y a crecer.

Para tener una comprensión clara del aprendizaje es importante comprender que:

- Aprender es un proceso que ocurre a lo largo de toda la vida y que se extiende en múltiples espacios, tiempos y formas. El aprender está estrechamente ligado con el crecer de manera permanente. Sin embargo, no es algo abstracto: está vinculado a las experiencias vitales y las necesidades de los individuos, a su contexto histórico cultural concreto.
- El aprendizaje cristaliza continuamente la dialéctica entre lo histórico-social y lo individual-personal, es siempre un proceso activo de reconstrucción de la cultura, y de descubrimiento del sentido personal y la significación vital que tiene el conocimiento para los sujetos.
- Aprender supone el tránsito de lo externo a lo interno, en palabras de Vigotsky, de lo interpsicológico a lo intrapsicológico, de la dependencia del sujeto a la independencia, de la regulación externa a la autorregulación. Supone, en última instancia, su desarrollo cultural, es decir, recorrer un camino de progresivo dominio e interiorización de los productos de la cultura (cristalizados en los conocimientos, en los modos de pensar, sentir, actuar y también de los modos de aprender).
- El proceso de aprendizaje posee tanto un carácter intelectual como emocional. Implica a la personalidad como un todo. En él se construyen los conocimientos, destrezas, capacidades, se desarrolla la inteligencia, pero, y de manera inseparable, este proceso es la fuente del enriquecimiento afectivo, donde se forman los sentimientos, valores, convicciones, ideales, donde emerge la propia persona y sus orientaciones ante la vida.



Aunque el centro y principal instrumento de aprender es el propio sujeto que aprende, aprender es un proceso de participación, de colaboración e interacción. En el grupo, en la comunicación con los otros, las personas desarrolla el auto conocimiento, compromiso y la responsabilidad, individual y social, elevan su capacidad para reflexionar divergente y creadoramente, para la evaluación crítica y autocrítica, para solucionar problemas y tomar decisiones. El papel protagónico y activo de la persona no niega, en resumen, la mediación social.

Situándose en los marcos del aprendizaje escolar, esta perspectiva permite trascender la noción del estudiante como un mero receptor, un depósito o un consumidor de información, sustituyéndola por la de un aprendiz activo (e interactivo), capaz de realizar aprendizajes permanentes en contexto sociales complejos. Es decir, qué necesita aprender en los mismos, cómo aprender, qué recursos tiene que obtener para hacerlo y qué procesos debe implementar para obtener productos individual y socialmente valiosos (Belts, 1991). De esta perspectiva deriva la noción de un aprendizaje eficiente y desarrollador, que se discute más adelante.

En síntesis: se conceptualiza el aprendizaje humano como el proceso dialéctico de apropiación de los contenidos y las formas de conocer, hacer, convivir y ser, construidos en la experiencia sociohistórica, en el cual se producen, como resultado de la actividad del individuo y de la interacción con otras personas, cambios relativamente duraderos y generalizables que le permiten adaptarse a la realidad, transformarla y crecer como personalidad.

### **2.1.3. Caracterización del aprendizaje humano**

La comprensión del aprendizaje desde esta perspectiva implica rescatar su naturaleza integral y contradictoria, nunca lineal, abordándola como un proceso psicológico de cambio y transformación en la psiquis y la conducta del individuo, que transcurre gradual y progresivamente. Este proceso se desarrolla a través de diferentes etapas y momentos vinculados entre sí de forma dinámica y donde los diversos componentes funcionan en un sistema indisoluble, de modo que las partes son interdependientes y pendientes al mismo tiempo de la totalidad.

Sin lugar a dudas, el proceso será más o menos complejo en función de los contenidos a aprender y de los mecanismos internos que los/las alumnos han de movilizar para alcanzar los resultados esperados. En tanto, el aprendizaje de un concepto científico exige desencadenar mecanismos cualitativamente diferentes que van más allá de la asociación psicomotora o verbal. Implica, de hecho un proceso de comprensión gradual donde el sujeto debe establecer explícita o intencionalmente relaciones entre sus conocimientos previos y la nueva información ofrecida por el docente, reestructurarlos y aplicarlos a diferentes situaciones, con vistas a lograr su plena generalización.

Por lo tanto, el aprendizaje, como condición indispensable para la supervivencia humana y para el crecimiento de cada individuo como personalidad, no se limita a determinadas etapas del ciclo evolutivo, como por ejemplo, la infancia, la adolescencia o la juventud. El ser humano, es un aprendiz permanente que se apropia desde el momento mismo del nacimiento y durante toda nuestra existencia, de la cultura construida generación tras generación.

No se aprende solamente en los años de escolarización, sino a lo largo de toda la vida y en diferentes contextos de manera incidental o dirigida, implícita o explícita. Es por ello que una meta fundamental de la educación, específicamente de la Educación Especial, sea la de fomentar en las personas la capacidad para realizar aprendizajes independientes y autoregulados, de manera permanente en su vida. El aprendizaje descansa sobre premisas evolutivas que influyen, en cada momento o etapa del desarrollo y de la vida, en las posibilidades, condiciones y características del mismo.

#### **2.1.4. Relaciones a partir de un aprendizaje significativo**

Para que sea duradero, el aprendizaje ha de ser significativo. En sentido general y amplio, un aprendizaje significativo es aquel que, partiendo de los conocimientos, actitudes, motivaciones, intereses y experiencia previa del estudiante hace que el nuevo contenido cobre para él un determinado sentido. Éste potencia el establecimiento relaciones: entre aprendizajes, entre los nuevos contenidos y el mundo afectivo y motivacional de los estudiantes, entre los conceptos ya adquiridos y los nuevos que se forman, entre el conocimiento y la vida, entre la teoría y la práctica (Ausubel, 1968).

A partir de esta relación significativa, el contenido de los nuevos aprendizajes cobra un verdadero valor para la persona y aumentan las posibilidades de que dicho aprendizaje sea duradero, recuperable, generalizable y transferible a nuevas situaciones (características esenciales de un aprendizaje eficiente), así como de pasar a formar parte del sistema de convicciones del sujeto.

En el contexto de la educación los esquemas de conocimiento están sometidos a un proceso de cambio continuo, que parte de un equilibrio inicial para llegar a un estadio de desequilibrio posterior. La exigencia de romper el equilibrio inicial del alumnado remite a cuestiones claves de la metodología de la enseñanza que, a su vez, conducirá a un aprendizaje significativo. Este reequilibrio final consiste en que el alumno modifique sus esquemas para construir otros nuevos. La adquisición de nuevos conocimientos es producto de la interacción entre unos y otros.

De esta manera, el aprendizaje significativo tiene lugar cuando el sujeto que aprende pone en relación los nuevos contenidos con el cuerpo de conocimientos que ya posee, es decir, cuando establece un vínculo entre el nuevo material de aprendizaje y los conocimientos previos. Tal como señala Bascone (2000), “Este aprendizaje ocurre cuando la nueva información se enlaza con las ideas pertinentes de afianzamiento (para esa información nueva) que ya existe en la estructura cognitiva del que aprende” (p.12).

De igual forma, Reyzaabal y Tenorio (1994), refieren: el aprendizaje significativo es un proceso mediante el cual se relaciona la nueva información con algún aspecto ya existente, y relevante para esa nueva adquisición en la estructura cognitiva. Ambos autores coinciden al expresar que para que se produzca el aprendizaje significativo se requiere del enlace de la nueva información con la que ya posee el aprendiz en la estructura cognitiva.

Para Gersther (2001), un aprendizaje es significativo “cuando se relaciona con lo que ya el alumno sabe” (p.34). De lo que se puede deducir que un aprendizaje será significativo cuando pueda incorporarse a las estructuras cognitivas que posee el niño. En tal sentido, el aprendizaje significativo supone una actividad mental del alumno, que, partiendo de sus conocimientos previos, y a través de la función mediadora del profesor, quien provoca en el niño un conflicto cognitivo,

modifica sus esquemas de conocimiento, ya que descubre la funcionalidad de lo aprendido y lo integra a su memoria.

De hecho, la construcción del aprendizaje significativo implica la participación del alumno en todos los niveles de su formación, por lo que deja de ser un receptor pasivo para convertirse en elemento activo y motor de su aprendizaje. Para que el alumno pueda participar en un aprendizaje autónomo, el docente debe orientar sus esfuerzos a impulsar la investigación, la reflexión y la búsqueda o indagación.

De igual manera, se puede suponer un cambio importante en la explicación del proceso de enseñanza y aprendizaje. Frente a las explicaciones que establecen una relación directa entre los métodos y estrategias de enseñanza utilizados por el profesor y el rendimiento académico que alcanzan los alumnos, el concepto de aprendizaje significativo pone de relieve la acción constructiva de la persona que aprende mediante conocimientos previos.

Se valoriza de este modo la actividad mental, los procesos del pensamiento del alumno que aparece como mediadora entre las distintas formas que pueden adoptar la intervención pedagógica y los resultados del aprendizaje. En síntesis puede decirse, que el aprendizaje significativo se produce cuando la persona que aprende, relaciona los nuevos conocimientos con los que ya posee, es decir, con su propia estructura cognitiva. Se realiza de una manera gradual, cada experiencia de aprendizaje proporciona nuevos elementos de comprensión de contenidos.

El aprendizaje significativo responde a una concepción del aprendizaje que busca la acomodación de conocimientos nuevos a conocimientos previos, dándole significado propio a través de actividades por descubrimiento y actividades por exposición. Es deber del docente investigar, planificar y organizar las estrategias adecuadas a las necesidades particulares de los alumnos. Ausubel (1968) señala que el aprendizaje debe ser significativo, y recuerda las diferencias entre aprendizaje mecánico y aprendizaje significativo. Mientras en el aprendizaje mecánico las tareas de aprendizaje consta de asociaciones arbitrarias, en el aprendizaje significativo, las tareas están relacionadas en forma congruente que requiere dos condiciones esenciales: por una parte la disposición del sujeto a

aprender de forma significativa y que el material del aprendizaje sea potencialmente significativo. Es decir que el material tenga sentido lógico y relevante con lo que pueda relacionarse el material nuevo.

Asimismo, el aprendizaje significativo exige que la presentación de los nuevos contenidos respete la diferenciación progresiva (las ideas generales se presentan primero y después las ideas particulares) y la reconciliación integradora, los conocimientos ya existentes se reorganizan y adquieren nuevo significado. La idea central de la teoría de Ausubel es pues, que la información nueva, potencialmente significativa, se incorpora dentro de la estructura cognitiva del estudiante.

Para ello, es imprescindible la existencia de una estructura cognitiva y, cuando esta no existe hay que acudir a los organizadores previos. Rasgos del aprendizaje significativo: Se trata de un proceso cognitivo (basado en el conocimiento), mediador, activo, intencional, organizativo, constructivo, estratégico, significativo y complejo. Es decir, un proceso socialmente mediador que requiere la implicación activa del sujeto y desemboca en un cambio: la comprensión significativa; al decir que es un aprendizaje cognitivo se quiere señalar que requiere sobre todo, conocimientos pero el conocimiento para ser útil en el aprendizaje, debe ser comprendido. Para Díaz, Barriga, y Hernández (2002) “durante el aprendizaje significativo el alumno relaciona de manera no arbitraria y sustancial la nueva información con los conocimientos y experiencias previas y familiares que ya posee estructura de conocimientos o cognitivas” (p.41). La cita expresa la importancia que tiene para el alumno el conocer o poseer ideas previas pertinentes como antecedentes necesarios para aprender.

#### **2.1.5. Educación, aprendizaje y desarrollo**

Para que haya aprendizaje, la persona debe activar, poner en juego, sus conocimientos previos “Cada hombre aprende a serlo. Para vivir en sociedad, no le es suficiente con lo que la naturaleza le da al nacer. Él debe dominar, además, lo que ha sido logrado en el desarrollo histórico de la sociedad humana”. De este modo, la existencia misma del ser humano como ser social, y dotado de una psiquis humana, tiene un origen y una mediatización social e histórica, es a través de la educación, entendida en su más amplia concepción como la transmisión de la cultura de una a otra generación, que el individuo entra en contacto con la

experiencia humana y se la apropia. Precisamente, el proceso de apropiación constituye la forma exclusivamente humana de aprendizaje. Benedito y Ferreres, (2004, p. 132).

La educación puede ofrecer a las personas contextos de interacción con culturas diferentes a la suya y así ayudarlas en el proceso de aprendizaje que le permite un dominio progresivo de los objetos y sus usos, así como de los modos de actuar, de pensar y de sentir, e incluso, de las formas de aprender vigentes en cada contexto histórico. De este modo los aprendizajes que constituyen el basamento indispensable para que se produzcan procesos de desarrollo, y simultáneamente, los niveles de desarrollo alcanzados abran caminos seguros a los nuevos aprendizajes.

En esta concepción el entorno social no es una simple condición que favorece u obstaculiza el aprendizaje y el desarrollo individual: es una parte intrínseca del propio proceso y define su esencia misma, a partir de la ley general de la formación y desarrollo de la psiquis humana, formulada por Vigotsky. Según la ley de la doble formación, que constituye el fundamento básico de la escuela histórico-cultural, el desarrollo humano sigue una pauta que va de lo externo, social e intersubjetivo, hacia lo interno e intrasubjetivo.

El desarrollo es fruto de la interacción social con otras personas, que representan los agentes mediadores entre el individuo y la cultura. Tales interacciones, que tienen un carácter educativo implícito o explícito, se producen en diferentes contextos específicos no formales, incidentales y formales, como la familia, los grupos sociales en general, la escuela entre otros. Por lo que la autora plantea que:

- Educación, aprendizaje y desarrollo son procesos que poseen una relativa independencia y singularidad propia, pero que se integran al mismo tiempo en la vida humana, conformando una unidad dialéctica.
- La educación constituye un proceso social complejo e histórico concreto en el que tiene lugar la transmisión y apropiación de la herencia cultural acumulada por el ser humano. En este contexto, el aprendizaje representa el mecanismo a través del cual el sujeto se apropia de los contenidos y las formas de la cultura que son transmitidas en la interacción con otras personas.

En opinión de Castellanos, (2002), se entiende entonces que “una educación desarrolladora es aquella que conduce al desarrollo, que va delante del mismo, guiando, orientando, estimulando que tiene en cuenta el desarrollo actual para ampliar continuamente los límites de la zona de desarrollo próximo o potencial, y por lo tanto, los progresivos niveles de desarrollo del sujeto” (p.26). La educación desarrolladora promueve y potencia los aprendizajes desarrolladores generales, culturales e integrales.

Ciertamente, el aprendizaje es un proceso social; característica propia de su naturaleza. Se conoce como un proceso de la experiencia histórico-social, de la cultura, como nace en una cultura, el ser humano se ve obligado a adaptarse a normas y los códigos imperantes en ella, pero también los fines y condiciones en que tiene lugar el mismo. De esta manera, se considera que el aprendizaje está determinado por la existencia de una cultura, que permite asimismo la adquisición de nuevos medios para alcanzar los objetivos que satisfacen los impulsos del individuo, por lo tanto condiciona los contenidos de los cuales los educandos deben apropiarse, como métodos, instrumentos, recursos, estrategias, así como los espacios y las situaciones específicas en que se lleva a cabo.

Pero, el aprendizaje tiene, al mismo tiempo, una naturaleza individual: cuando el docente insiste en someter al estudiante a actividades para las que no está preparado, revela que ignora la noción esencial de la educación progresiva, ya que el progreso, tanto físico como en lo mental sólo se produce cuando el individuo afronta la actividad apropiada en el momento apropiado. Uno de los objetivos que se establece es la actividad personal como un reflejo de la individualidad de cada personalidad.

Según este mismo autor, en el desarrollo de las potencialidades y debilidades del aprendiz, se ha demostrado que sus capacidades creadoras actúan combinadamente muchos elementos como ritmos, estrategias, preferencias y estilos de aprendizaje, articuladas a la historia personal. Del mismo modo, los conocimientos adquiridos y la experiencia personal van promoviendo el desarrollando un conjunto de pensamientos, actitudes, valoraciones y sentimientos con respecto al mismo, condicionan el carácter único e individual de los procesos

que pone en juego cada persona para aprender. Al aprender, el individuo hace suya una respuesta, que en alguna forma y hasta cierto grado satisface una necesidad que experimenta, a los estímulos del medio.

Por otra parte, la calidad del aprendizaje depende de la calidad de las experiencias culturales. Donde se tienen modelos definidos, como determina la cultura, influyen en el individuo a través de otros miembros de la sociedad y a través de los grupos y las categorías sociales dentro de las que el hombre actúa y convive. Indudablemente si el individuo aprende es porque tiene experiencias. El aprendizaje es fundamental en la vida del hombre, la mayoría de las experiencias vitales a las que se expone el individuo, son desde que nace, sometiéndose a un largo proceso socializador y continua aprendiendo hasta la muerte. El ser humano es adiestrado, con el propósito por parte del adulto o sin él, para que responda a estas experiencias de acuerdo con las normas aceptadas por el grupo social. Se puede especificar en un sentido más amplio que el aprendizaje es un proceso de adaptación mediante el cual el organismo logra nuevos modos de conducirse y responder a fin de ajustarse apropiadamente a las demandas de la vida.

De hecho, para Sánchez (2004), en el ámbito educativo la tarea del docente consiste en hacer que las experiencias presentes se combinen con el trasfondo apropiado. Al enseñar, debe comenzarse con la experiencia que el estudiante ya posee y relacionarla con experiencias novedosas, el aprendizaje verdadero se basa en la continuidad de la experiencia.

Aunque cada personalidad es única, tanto en el tiempo como en el espacio, las personas que se desarrollan en el mismo ambiente cultural manifiestan muchas semejanzas, esto es lógico debido a las similitudes en los procesos de educación que son sometidos todos los individuos dentro de una cultura específica, a pesar de que ninguna sociedad puede borrar totalmente la individualidad, una parte considerable de la persona se desenvuelve a tono con las exigencias y presiones provenientes de la cultura. Es indispensable que el individuo se ajuste a tales demandas, pues de otro modo quedaría fuera del grupo social.



Para Allport (1968; citado en Sánchez, 2004, p.365) la característica sobresaliente del hombre es su individualidad, tal condición singular no significa desorganización, sino todo lo contrario. Es precisamente la organización exclusiva de cada persona lo que le da su naturaleza única. El individuo es un ser social, lo cual significa que desarrolla, en el curso de su existencia, una serie de relaciones con los demás individuos y las instituciones con las cuales se identifica la sociedad, relaciones con sentido recíproco que consecuentemente permiten definir el conjunto como un proceso de interacción social; es importante determinar como el grupo incide en la conducta del individuo.

Por su parte Homans (1963; citado en Garanto, Sánchez y Jurado, 2004) establece que:

El grupo es un número de personas que se comunican entre sí, muchas veces durante determinado transcurso de tiempo, y que son tan pocas en número que cada persona puede comunicarse con todas las demás, no por segunda, a través de otras personas, sino cara a cara. Pero el grupo puede ser "natural" como la empresa, la familia, la escuela. (p.230)

Por tal razón, a nadie se le oculta la dimensión de ser social que todo ser humano posee, la cual implica inexorablemente su interacción con los demás seres humanos, en la infancia y la adolescencia las necesidades de desarrollo y madurez en términos generales son mayores que en otros momentos. La capacidad de influencia de los contextos sobre el individuo es mayor a estas edades porque el desarrollo humano los necesita, tanto para el crecimiento biológico como para el desarrollo psicológico y social, tal como lo ha puesto de manifiesto Vigotsky: la conformación biológica y lo social.

En tal sentido, el carácter social es más patente en los primeros momentos evolutivos porque en esos momentos el niño adquiere las capacidades que permiten el desarrollo de habilidades comunicativas y la progresiva adaptación a la vida social. Y lo adquiere en la interacción con los demás seres y el medio circundante, sobre las normas y los valores que rigen el funcionamiento societario, y sobre los modos de interactuar y comunicarse con los demás.

En este sentido, la familia y la escuela son los dos medios sociales que más incidencia tienen en la transmisión de normas, valores y pautas conductuales de funcionamiento personal y social; estos dos medios guardaran relación con el desarrollo normalizado o disfuncional. Por ello, es ineludible analizar estos contextos para comprender y explicar la conducta del sujeto o individuo que se desarrolla respondiendo a dichos contextos e incidiendo o modificándolos igualmente. De allí que en la evaluación es importante tomar en consideración tanto las variables físico-materiales, como las afectivo-emocionales o las sociales, así como todas aquellas explicitadas en valores, normas y reglas asumidas por los distintos contextos en su definición cultural.

Por su parte Isaza, (2009), manifiesta que además de la familia y la escuela hay que plantearse, cada vez con más razón, la importancia del impacto que los medios de comunicación están teniendo en un público sin suficientes recursos y mecanismos defensivos frente a una invasión arrolladora y sutil multiestimular, nada constructivista y muy acomodaticia y fácil.

En un apreciable número de personas con necesidades educativas especiales, se constata la presencia de premisas o factores de índole biológico que en un inicio pueden obstaculizar el desarrollo, pero al mismo tiempo, y en dependencia de la magnitud de la deficiencia, existente la posibilidad para, bajo la influencia de factores sociales y en particular la Educación Especial, encontrar las vías para el vencimiento del obstáculo y su transformación en impulso. Los factores sociales son compensación indirecta, en una consecuente aplicación de la postura del determinismo social del desarrollo psíquico y el aprendizaje.

## **2.2. Fundamentos bio-psicosociales de la educación**

Los modelos sociales han servido para cambiar sustancialmente la propuesta clasificatoria de la discapacidad que hizo la Organización Mundial de la Salud (OMS) que incluye de manera más certera y operativa los aspectos del funcionamiento personal y social de los individuos en la sociedad. La OMS (2001) plantea un entendimiento biopsicosocial en el que caben distintos modelos concretos, pero que debe tener en cuenta la multidimensionalidad de la discapacidad para generar una comprensión completa y una mejor práctica educativa. Se analizan tanto las

deficiencias, como problemas de funciones y estructuras corporales, como las actividades y participación del individuo en la comunidad emparentado con los modelos psicosociales.

Si reconocemos las aportaciones de diferentes modelos a la discapacidad se observa la necesidad de integrar perspectivas tanto médicas como psicológicas y sociales. El modelo más aceptable es el biopsicosocial. Por otra parte, se plantea, en las políticas sobre discapacidad, una tendencia a distanciarse de las respuestas tradicionales basadas en estructuras independientes para cubrir las necesidades específicas de las personas con discapacidad en particular en materia de educación y empleo (escuelas especiales, talleres, entre otros.), que están siendo sustituidas por iniciativas que promueven en la medida de lo posible la integración en el sistema de enseñanza general y en el empleo abierto o con apoyo. El diseño y el funcionamiento de los programas se orientan cada vez más hacia un planteamiento basado en la persona, que destaca la autodeterminación y reconoce su deseo natural y su derecho a influenciar la forma de tales programas, así como el deseo de vivir en su hogar y en su comunidad.

La exclusión y la discriminación por razón de la discapacidad violan diversos derechos humanos universales, en particular el derecho a la igualdad. El respeto y la promoción de los derechos humanos y la diversidad humana han de ser un valor esencial en nuestras sociedades. En términos económicos, la exclusión y la discriminación estructurales por motivo de discapacidad minan la eficacia del mercado de trabajo. No se puede considerar eficaz ni mucho menos justo un mercado que excluye una proporción considerable de sus recursos humanos. La sociedad en su conjunto se ve afectada cuando no se reconoce ni se pone en práctica adecuadamente la capacidad de las personas con discapacidad.

La exclusión y la discriminación por motivo de discapacidad imponen asimismo costes onerosos al Estado. Una gran parte, si no la mayoría, de los diversos programas de apoyo puestos en marcha en el pasado se ha orientado fundamentalmente hacia el mantenimiento de la persona y no hacia su cualificación para participar, en la medida de lo posible, en la vida social. La reducción de la dependencia y de la mentalidad de dependencia que aísla a la persona al tiempo que supone una carga para el Estado, sería beneficiosa para todos (OMS, 2001).

### **2.2.1. Fundamento biológico**

El Estado venezolano concibe al ser humano desde una visión integral al asumir que la persona es una unidad en lo biológico, psicológico, social, afectivo, emocional y espiritual, que responde a los valores previstos en la Carta Magna, que permita afirmar la identidad nacional y garantizar niveles adecuados de calidad de vida.

Bruni y Ramos (1997) señalan que el desarrollo físico, la estructuración y funcionamiento del sistema nervioso, determinan la calidad del proceso de maduración en función de sus condiciones sociales y de existencia. Desde esta perspectiva, la educación atiende los procesos de enseñanza aprendizaje como una unidad compleja de naturaleza humana total e integral, correspondiendo sus niveles y modalidades a los momentos propios de cada edad en periodos sucesivos, creando las condiciones de aptitud, vocación y aspiración de ser atendidos por el sistema educativo. En cuanto a la educación y el trabajo, en especial los referidos al desarrollo del potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de la personalidad, estos involucran la valoración ética del trabajo y la participación activa, consciente y solidaria de los procesos de transformación social.

### **2.2.2. Fundamento psicológico**

El fundamento psicológico reside precisamente en transformar los valores existentes en la sociedad en valores individuales que el sujeto trata de alcanzar, actuando en correspondencia con las exigencias de ésta; a partir del reconocimiento y estímulo al que se educa. Este se constituye en el referente teórico que concibe la naturaleza de la personalidad del estudiante que espera formar y los aspectos implícitos en su desarrollo integral. Se considera la personalidad del estudiante, de la interrelación de las condiciones biológicas de las personas y las condiciones sociales que les rodean, producto de sus relaciones familiares, escolares y con los miembros de la sociedad en general. Estas van a constituir las formas culturales de comportamiento de cada persona, de su desarrollo afectivo y emocional.

Se asume que el actor social es relevante para el estudiante y por ende para los procesos psíquicos superiores que lo caracterizan. Por lo tanto, la educación

debe garantizar, de manera integral, las condiciones básicas para el desarrollo armónico de la personalidad que se conoce como una configuración única, dinámica, que integra los factores psicofísicos y ambientales que condicionan una forma particular de inserción y relación con el mundo. Es pertinente recordar que la personalidad con la que nace el ser humano se va estructurando y cambiando paulatinamente a lo largo de la vida, en un intento permanente del hombre por ajustarse al medio en el que vive.

En tal sentido, el entorno social, y cultural es fundamental para el desarrollo de la personalidad, y en este entorno, el ser humano posee un potencial que le permitirá avanzar etapas sucesivas a través de las cuales se irán produciendo cambios que habrán de conducirlos a lo largo de la vida (Chirinos, 2010).

### **2.2.3. Fundamento pedagógico**

El fundamento pedagógico expresa los referentes relacionados con el fin de la educación, la concepción del proceso de enseñanza aprendizaje y del currículo educativo que asume el Estado a través de políticas educativas. Se considera la educación, desde una concepción histórica cultural, como un continuo pedagógico que responde a las etapas del desarrollo evolutivo del educando, a través del cual se brinda atención a los procesos de enseñanza-aprendizaje como unidad compleja e integral de naturaleza humana. Desde este enfoque, el proceso de enseñanza-aprendizaje se concibe como un conjunto de procesos de interacción dinámica y compleja que permiten al estudiante construir de manera colectiva, vivencial y significativa el conocimiento propio de la cultura en la cual se halla inmerso (práctica social) (Chirinos, 2010).

La enseñanza-aprendizaje de los estudiantes constituye un proceso de apropiación cultural, por la interacción de factores cognitivos de un ambiente contextualizado y significativo, que debe respetar las diferencias individuales, ritmos, estilos, caracterización y diversidad. Los contenidos y conocimientos impartidos y construidos por el colectivo escolar deben tener pertinencia social y estrecha vinculación con el trabajo, a fin de armonizar la educación con las actividades productivas formando ciudadanos para el trabajo. Es el proceso educativo una categoría integradora que se realiza en tres ciclos permanentes: escuela, familia y

sociedad, como vinculación de la escuela con la vida y la teoría con la práctica, premisas para el desarrollo endógeno la contextualización y la concepción e implementación del Proyecto Educativo.

El Proyecto Educativo debe contribuir a formar el hombre cultural, histórico y social, debe partir de la experiencia a propiciar la participación (ver figura 2, § 3.3.). Se trata, de esta manera, de promover la elaboración de conocimientos, habilidades, destrezas, competencias y valores necesarios para la formación individual y la participación social al dotar de metodologías de autoformación para un permanente autoaprendizaje que permita responder a las necesidades de la movilidad social, laboral y a los desarrollos de la ciencia (Chirinos, 2010).

La formación individual requiere de una profunda transformación educativa y cultural, partiendo del reconocimiento y estímulo de las experiencias innovadoras y significativas de docentes de los diferentes subsistemas; por esto se está privilegiando la práctica pedagógica actual, dándole la importancia necesaria. Para llevar a cabo y perfeccionar su labor, el docente debe sustentar su práctica en un enfoque epistemológico que le permita obtener mejores resultados en la formación de sus estudiantes (Freire, 1985).

En su pedagogía, Freire destaca una metodología escolar ligada a las condiciones materiales en las cuales cada persona desarrolla su existencia, y esas condiciones materiales adquieren la forma de vida social. Reconoce que no existe ninguna forma cultural homogénea y, en ese sentido, la capacidad de aprender está marcada por procesos culturales y sociales. Para este autor, la acción educativa hace posible la conciencia material e ideológica de una época. El sujeto transforma y se transforma a partir de una relación contextual donde toma en cuenta todos los marcos de referencias sociales. Señala que la educación es un diálogo de saberes donde hay espacio para el respeto a ellos, a lo corpóreo, a lo individual, a la convivencia.

Cobra vital importancia el principio de la individualidad, entendido como la valoración del individuo como ser único, irrepetible, de autorrealización. La realidad social lo afecta como un todo integrado que él transforma. Sostiene que el humanismo debe partir de que el hombre alcance su libertad y pueda ser constructor

de su vida para llegar a ser persona. De allí que conciba que la escuela debe ser democrática y centrada en el ser. Todas las personas implicadas en el proceso educativo educan y al mismo tiempo son educadas. La comunicación se convierte, en tanto, en una necesidad para el diálogo tomando en cuenta las necesidades individuales (Freire, 1985).

En este mismo orden de ideas, cobra importancia el manejo del pensamiento complejo y dialéctico, que considera que el ser humano no es sólo un ser biofísico que consume y es objeto de las relaciones con el trabajo explotador; es un ser. Su individualidad construye lo colectivo, y viceversa, en la búsqueda de desarrollar su proyecto de vida, cobrando fuerza el humanismo.

El intercambio pedagógico es concebido como complejo por sus implicaciones sociopolíticas, culturales y éticas. Se hace necesario que las metodologías pedagógicas se correspondan con las complejidades culturales de los aprendizajes que se transforman en el transcurso de la historia y en la infinidad de temporalidades individuales avanzando hacia la formación integral de ciudadanos(as) aptos(as) para vivir en una sociedad en transformación (Freire, 1985).

En este sentido se afirma que la educación, por imperativo ético, ha de ser liberadora, basado en la acción colectiva y no en un proceso individual. No es únicamente un individuo al que debe preparar para la madurez, es un mundo. No debe ser creadora con respecto al individuo, sino con relación a la historia.

La educación, en este sentido, implica un cambio de conciencia, como condición para pasar de la inmersión pasiva de la sociedad a una capacidad de acción y lucha por su transformación. Este tomar conciencia es apropiarse críticamente de la situación, desde su perspectiva histórica y política. La toma de conciencia “conduce a un encuentro de sujetos, que se reconocen en sus diversidades como seres concretos enfrentados a la urgente necesidad universal de preservar sus vidas y la de las futuras generaciones” (Freire, 1985, p. 55).

#### **2.2.4. Fundamentos sociológicos**

Desde el punto de vista de la Sociología, la formación de la personalidad se asocia a las fuerzas motrices del funcionamiento de la sociedad, a la direccionalidad

de su movimiento, a la finalidad de las conductas sociales, sean éstas las de la sociedad en su conjunto o de determinadas comunidades, a partir del carácter multiétnico y pluricultural que se expresa como punto de equilibrio y proceso transformador en la sociedad venezolana.

La educación es un proceso social y la investigación sobre ésta debe tener en cuenta la caracterización de la sociedad donde se desarrolla dicha educación. Se ha de tener en cuenta el devenir histórico de la enseñanza de un oficio laboral para establecer relaciones educación-sociedad-empresarios, a partir de la propia importancia que tiene el trabajo para la formación de ciudadanos plenos y preparados para los nuevos desafíos. De allí que el presente proyecto abarca cuatro agentes y agencias socializadoras fundamentales: los talleres laborales, la familia, la comunidad y la empresa. Es un proyecto organizado para dar una respuesta a las necesidades de socialización de las personas con discapacidad.

El proyecto se diseña para los talleres laborales, la familia y el sector empresarial. Entre las exigencias de los medios del mercado laboral se encuentra las referidas a la estructura del mensaje que debe enfocarse a buscar soluciones en pro de un proyecto de calidad de vida para las personas con discapacidad (ver figura 3, § 3.3.2).

### **2.2.5. Fundamentos filosóficos**

Los cambios económicos, políticos y sociales por los que atraviesa Venezuela implican grandes retos para la educación como elemento clave del desarrollo nacional e instrumento para la formación integral del ser humano, tomando en cuenta los nuevos criterios para las habilidades educativas. Se asumen en el contexto cotidiano los conceptos sobre derechos humanos, la importancia de la ética y la moral en el ser humano, así como su posterior comportamiento ante la sociedad para el beneficio común (Ministerio del Poder Popular para la Educación, 2007).

La concepción filosófica del sistema educativo se centra en el papel de la educación y en un nuevo modelo de sociedad que prefigura. Se debe considerar la necesidad de desarrollar una personalidad en función de la formación del espíritu y el corazón de los ciudadanos, además del ejercicio del trabajo en la sociedad y de la



capacitación para la vida social y humana. También valoración indispensable de la educación como instrumento para el ejercicio de los derechos de los ciudadanos y las ciudadanas, quienes no requieren condiciones especiales de bienes y fortuna para ejercerlos.

Este modelo retoma una visión que tendrá como fines esenciales la defensa y el desarrollo de las personas, el respeto a su dignidad, al ejercicio democrático de la voluntad popular y la construcción de una sociedad más justa. Por eso, está centrado en la formación de un ciudadano desde un enfoque humanista-social, hacia la igualdad, al promover un proceso educativo de calidad para todos y todas y el ideal de una escuela nueva renovadora transformadora y continua.

El humanismo social tiene en el ser humano y en su realización una concepción de carácter integral, que lo abarca como totalidad, se le concibe en su devenir histórico y en su desarrollo; aspira a su derecho de existencia plena, se encauza al desarrollo de una educación popular en todos los momentos y en todos los espacios con énfasis en lo cultural, científico, tecnológico, ideológico, valorativo, moral y ético, como manifestaciones de las necesidades de los ciudadanos(as), los pueblos y las comunidades, de aprender a reflexionar e interpretar el mundo que les corresponde vivir. En tal sentido, se reivindica el sentimiento de identidad, pertenencia, soberanía y libertad (Ministerio del Poder Popular para la Educación, 2007).

La educación tiene la responsabilidad de formar a la nueva generación con respeto y reconocimiento a la diversidad, la interculturalidad como uno de los principios rectores, con pertenencia sociocultural; una educación que atienda a los períodos de desarrollo de los que se educan y su formación como seres individuales, sociales, capaces de responder y participar activamente en la transformación social.

La relación estado-sociedad, desde la institución educativa como espacio de concreción de las acciones y como principal forma organizada, promueve la participación en los cambios institucionales y culturales necesarios, de igual forma consolida el modelo de desarrollo endógeno y soberano a través del crecimiento de la producción social, la búsqueda de los equilibrios y la sustentabilidad ambiental para el alcance de la calidad de vida digna; de manera que se desarrolle una sociedad de equidad y justicia social, enfocada en la construcción de un orden más

justo de paz, confraternidad, hermandad y solidaridad (Ministerio del Poder Popular para la Educación, 2007).

### 2.3. El aprendizaje desde el punto de vista cognitivo

Todos los procesos psicológicos son internos e inobservables porque suceden dentro de la mente, pero los resultados de estos procesos son las conductas, que sí son observables. Si bien el habla y el aprendizaje ocurren dentro de la mente, sus productos o resultados son observables ya que se manifiestan en conductas.

Dentro de los procesos psicológicos pueden diferenciarse distintos tipos:

- Procesos emocionales: son los que tienen que ver con el mundo de los afectos o sentimientos, suelen ser llamados también procesos afectivos. Los procesos emocionales son los principales responsables de la formación de la personalidad y de la construcción de la identidad.
- Los procesos cognitivos: son los relacionados con la formación y puesta en funcionamiento de las capacidades intelectuales, suelen ser llamados también procesos intelectuales. Son los principales responsables de la construcción de la inteligencia del sujeto; es conocido como desarrollo cognitivo al proceso de construcción de la inteligencia. Desde el punto de vista cognitivo, el aprendizaje no consiste en incorporar conocimientos en el vacío, sino en *modificar conocimientos anteriores*, ante cada nuevo aprendizaje la mente funciona como un organismo vivo, en el cual toda la nueva incorporación va a entremezclarse con los conocimientos anteriores, es decir el proceso cognitivo del aprendizaje consiste en un proceso de cambio. Por eso, al hablar de aprendizaje no hablamos de adquisición sino de cambio; aprender consiste en cambiar el conocimiento anterior por un nuevo conocimiento.
- Los procesos psicosociales: son los que intervienen en la vida de relación del individuo, ya sea con las personas, con los objetos, o con el conocimiento; de modo que estos procesos intervienen tanto en el desarrollo de la personalidad como en el desarrollo de la inteligencia. Por desarrollo psicosocial se entiende el desarrollo de las capacidades del individuo para relacionarse positiva y provechosamente con el medio que lo rodea, y beneficiarse de esta relación tanto en los aspectos emocionales como cognitivos (Fairstein, 2003, p.18).

El análisis de los procesos cognitivos y afectivos que subyacen tras los fenómenos comportamentales resulta todavía difícil de abordar a través de los instrumentos disponibles en la actualidad. Son muy importantes las aportaciones de la teoría triárquica de la inteligencia, formulada por Sternberg (1997, p.23), quien propone tres formas diferenciadas pero interrelacionadas de conducta inteligente:

- **Componencial:** explicando como se procesa la información y como se elige una solución; como se adquieren los conocimientos y el tiempo de procesamiento.
- **Experiencial:** como los sujetos se enfrentan a las tareas y situaciones nuevas y que habilidades utiliza para ello.
- **Contextual:** como hacen frente a una tarea o a una situación en determinado momento (Garanto y Sánchez, 2004, p.230).

Desde estas premisas, se puede establecer que todos los aprendizajes que se realiza en la vida, se hacen realizados con la ayuda de otros, aún cuando no tuvieran la intención de ayudarlo. Todos los aprendizajes humanos son producto de la ayuda voluntaria o no, que se recibe de otros seres humanos con más experiencia que otros. Los educadores pueden ayudar de forma intencionada en el aprendizaje, el educador ayuda al cambio cognitivo al diseñar actividades y proyectos educativos de aprendizaje adecuadas; al proponer una situación en la que el estudiante pueda utilizar sus conocimientos previos e interactuar con el conocimiento nuevo, se está ayudando indirectamente al aprendizaje del estudiante.

Igualmente, el educador puede y debe ayudar al estudiante, justamente porque ha diseñado para él una experiencia de aprendizaje en la cual sus conocimientos previos van a resultarle insuficientes. Como el individuo que aprende utiliza capacidades y conocimientos menos elaborados, al principio va a necesitar de ciertas ayudas para resolver solo la tarea que se le propone. Lentamente comenzará a poder prescindir de las ayudas y adquirir solvencia para realizar solo la tarea. La ayuda no entorpece el proceso de aprendizaje, por el contrario, la ayuda estimula al aprendiz a realizar la tarea y así utilizar sus conocimientos previos.

Según Garanto, Sánchez y Jurado (2004, p.230) las capacidades y conocimientos de la persona con discapacidad en un momento determinado pueden organizarse de acuerdo con:

- lo que puede hacer sola,
- lo que puede realizar con ayuda,
- lo que no puede realizar ni siquiera con ayuda.

En tal sentido, si a una persona con discapacidad se le ayuda correctamente a realizar aquellas tareas que puede realizar con ayuda, se estará estimulando su aprendizaje para poder realizarlas solo. Esto es así porque “lo que una persona puede realizar hoy con ayuda de otro, se convertirá, gracias a esa ayuda, en aquello que en el futuro va a poder realizar sin ayuda” (Garanto y otros, 2004, p.133).

Plantea Vigotsky (1978) que la distancia imaginaria entre lo que pueda hacerse solo y lo que puede hacerse con ayuda, se denomina *zona de desarrollo próximo*, para hacer referencia a que en esa zona se encuentran las capacidades que están próximas a ser desarrolladas. Si pudieran ubicarse los límites de esta zona estos serían: el nivel de desarrollo ya alcanzado por el individuo y el nivel potencial de su desarrollo (marcado por lo que hoy puede hacer con ayuda). Es importante destacar que estos niveles o límites no son estáticos, sino que van cambiando constantemente, porque lo que hoy puede realizarse con ayuda, mañana será lo que pueda realizarse individualmente.

Por ello, se debe señalar que, como el cambio cognitivo siempre es gradual, la ayuda debe ir ajustándose y adecuándose a lo que el estudiante va logrando resolver a medida que avanza en su aprendizaje. La propuesta proporciona un marco adecuado para analizar lo que sucede en el aula y, al mismo tiempo, permite situar el proceso de enseñanza-aprendizaje en un contexto mucho más amplio al de la educación institucionalizada o reglada. Por su parte, la teoría crítica proporciona elementos de reflexión para analizar la dependencia sociocultural de los individuos y una mayor capacidad de análisis que revierte en el proceso de reflexión sobre las propias contradicciones en el desarrollo de la acción educativa. También favorece el principio de respeto hacia la diversidad y la singularidad libremente escogidas por los participantes en el acto educativo.

### **2.3.1. El aprendizaje desarrollador**

El aprendizaje desarrollador es aquel que garantiza en el individuo la producción activa y creadora de la cultura, propiciando el desarrollo de su

autoperfeccionamiento constante, de su autonomía y autodeterminación, en íntima conexión con los necesarios procesos de socialización, equidad, solidaridad compromiso y responsabilidad. Es importante siempre aprovechar situaciones reales, la enseñanza debería realizarse en positivo resaltando los esfuerzos del participante donde sea posible. Según Garanto y Sánchez, 2004), para ser desarrollador, el aprendizaje tendrá que cumplir con tres criterios básicos;

- Se hace necesario garantizar la unidad de lo cognitivo y lo afectivo para incentivar el desarrollo integral de la personalidad del educando, fundamentado en la apropiación de conocimientos, habilidades, destrezas, y competencias, en estrecha armonía con la formación de motivaciones, sentimientos, cualidades, valores, convicciones e ideales. Es a la vez un aprendizaje práctico significativo y concreto que permite el desarrollo y crecimiento personal social de los participantes.

- A través de la dependencia se debe potenciar un avance progresivo hacia la independencia y a la autorregulación, así como el desarrollo del participante de la capacidad de conocer, controlar y transformar creadoramente su propia persona y su medio. Se puede decir, que es un proceso dinámico de adquisición de una apropiada madurez de desarrollo que le permite desenvolverse aceptablemente en los diversos ambientes relacionales (familiar, escolar y social) sin necesitar apoyo o ayuda de las otras personas para la satisfacción de sus propias necesidades.

- Un criterio clasificador pertinente para desarrollar la capacidad de realizar aprendizajes a lo largo de la vida, a partir del dominio de las habilidades y estrategias para aprender a aprender, y aprender haciendo requiere de la necesidad de una autoeducación constante, continua y permanente, así como a la capacidad de desempeño del propio participante (Garanto y Sánchez, 2004).

En tal sentido, con base en las características señaladas se puede establecer que si bien el proceso de aprendizaje es singular e interno, el educador puede estimularlo colocando «andamios» para sostenerlo mientras se desarrolla, es fundamental, le da sentido y hace diferente acompañar el proceso de aprendizaje. De esta manera, el psicólogo y educador norteamericano Bruner (1988) ha desarrollado la metáfora del andamio para explicar cómo se puede ayudar a otro en su aprendizaje y ha utilizado el término *andamiaje* para referirse a esos

microcosmos o ambientes que diseña el docente para apoyar y auxiliar el desarrollo del aprendizaje de la persona. El andamiaje sirve para sostener el aprendizaje del otro cuando todavía es muy reciente, sirve para que éste se apoye en él durante su aprendizaje, no es necesariamente una ayuda, sino un apoyo. Es el aprendiz quien desarrolla su actividad de aprendizaje, y el material y los demás le brindan apoyos para que vaya avanzando.

Este autor plantea que los docentes deberían renovar y actualizar sus estrategias metodológicas de acuerdo al estado de avance y desarrollo de los participantes; la búsqueda por parte de ellos de mejorar las maneras de enseñar debe ser constante y variada. La importancia de estos cambios permite crear un clima de trabajo que se fundamenta en la necesidad de activar y facilitar la disposición para aprender. Por lo tanto, los contenidos nuevos deben enseñarse primero a través de la acción, avanzar luego a través del nivel icónico, en el tiempo apropiado de desarrollo del participante, para poder abordarlas por fin en el nivel simbólico. El docente sabe por qué propone al participante temas nuevos y sabe para qué lo hace.

De esta manera, según Bruner (1988) se hace avanzar el aprendizaje de manera continua y permanente en forma cíclica o en espiral. A esto se refiere su frase muy conocida “Cualquier materia puede ser enseñada a cualquier niño de cualquier edad en forma a la vez honesta y eficaz”. (p.15)

Además de esta característica en espiral o recurrencia, con el fin de retomar permanentemente y profundizar en los contenidos de cada materia, el aprendizaje debe hacerse de forma activa y constructiva, por “descubrimiento”, por lo que es fundamental que el participante aprenda a aprender. El docente actúa como guía del alumno y es quien tiene la intención y la responsabilidad social de enseñar, es él quien debe ir hacia donde está el participante y no el participante quien debe ir hacia donde está el docente. Es el docente el que tiene la responsabilidad por el aprendizaje del participante y por eso tiene que ir a su encuentro, esto a su vez va disminuyendo esas ayudas (andamiajes) hasta que el alumno pueda actuar cada vez con mayor grado de independencia y autonomía.

Los procesos y dificultades de una situación de aprendizaje pueden ser de diverso carácter: emocional, cultural o cognitivo, es por ello que los educadores tienen que tener en cuenta todas estas cuestiones al preparar ambientes y diseñar actividades de aprendizaje. Éstas tienen que permitir andamiar, sostener al estudiante en su proceso constructivo.

### **2.3.2. El aprendizaje como proceso mediado**

El aprendizaje, y muy en particular, el aprendizaje escolar, está mediado por la existencia de "los otros" (el profesor, el grupo escolar, la cultura expresada en el currículo) y de la actividad de comunicación que constituye una característica esencial de este proceso. Pero es el maestro el mediador fundamental, ya que partiendo de una intención educativa, es quien estructura las situaciones de aprendizaje. Organiza flexiblemente el proceso de dominio progresivo por parte de los estudiantes de las estrategias y modos de actuar, actuando como un experto, que plantea retos, brinda modelos, sugerencias, alternativas, retroalimentación y ayuda individualizada estimulando y guiando paulatinamente la ampliación de las zonas de desarrollo potencial y el tránsito del control externo al interno, individual (Fairstein, 2003).

El aprendizaje es en consecuencia el resultado de una actividad mediada, donde juega un papel fundamental la comunicación. El educador adecúa oportunamente dicha actividad de acuerdo a los objetivos y contenidos a aprender y las condiciones existentes. Como se puede apreciar, en una actividad docente pueden estar presentes varias situaciones de aprendizaje, pero a la vez fuera de éstas se dan de la misma forma siempre que el alumno aprenda algo nuevo, otras veces una situación puede estar en varias actividades docentes. Esta dimensión tiene el objetivo de designar la naturaleza de los procesos y mecanismos intelectuales en los que se sustenta y de los resultados que produce. Las subdimensiones esenciales que la integran son:

- La actividad intelectual productivo-creadora, que constituye el componente cognitivo del aprendizaje activo.
- La metacognición o componente metacognitivo. Se designa bajo este término aquel complejo grupo de procesos que intervienen en la toma de conciencia y el

control de la actividad intelectual y de los procesos de aprendizaje, y que garantizarán su expresión como actividad consciente y regulada en mayor o en menor medida, de acuerdo a su desarrollo.

De forma general, este componente cognitivo se define a partir del sistema de conocimientos, hábitos, habilidades, procedimientos y estrategias de carácter general y específico que deben desarrollarse en cada nivel, e independencia de la naturaleza específica de cada materia, y de la calidad que ellos deben tener para clarificar un aprendizaje desarrollador. En la base de este sistema se encuentran, los procesos, funciones y operaciones del sistema cognitivo humano, especialmente, el desarrollo alcanzado por los procesos del pensamiento.

En consecuencia con la propuesta de Fairstein (2003) sobre las dimensiones del funcionamiento inteligente, el que se concibe aquí en estrecha relación con las particularidades que debe desarrollar la actividad intelectual productivo - creadora, podríamos distinguir en esta subdimensión:

Un *aspecto procesal*, que se refiere a los procesos cognitivos y propiedades intelectuales y la calidad de los mismos.

Un *aspecto operacional*, que se refiere al desarrollo y las particularidades de las bases de conocimientos y del sistema de acciones con que los estudiantes deben funcionar y desarrollar.

Indicadores importantes de calidad procesal o del desarrollo del aspecto cognitivo son: la independencia, la profundidad, la logicidad, la flexibilidad, la originalidad, la fluidez y la economía del pensamiento y de los recursos intelectuales que emplea el sujeto.

En cuanto al aspecto operacional, la calidad de las bases de conocimientos se puede expresar en indicadores como: la amplitud o volumen, su grado de especialización, su organización y su potencialidad para generar nuevos conocimientos. Al mismo tiempo, el desarrollo alcanzado por el sistema de acciones del estudiante (comprendidas como acciones de carácter general y acciones de dominio específico para campos particulares), puede caracterizarse a partir del dominio de las mismas, de su carácter consciente, su solidez, nivel de generalización y transferibilidad, entre otros (Fairstein, 2003).



La distinción entre el aspecto procesal y operacional de la actividad intelectual productivo-creadora se encuentra a tono con la diferenciación también establecida por otros autores como Rubinstein (1981), Venguer (1976), Teplov (1981) (citados en Pozo, 1996) entre componentes procesales y operacionales, y también con la bien conocida distinción que establece la Psicología Cognitiva entre conocimiento declarativo y procedimental, o componentes figurativos y procedimentales en el proceso de enseñanza- aprendizaje (Pozo, 1996).

#### **2.4. Efecto Pigmalión**

El efecto Pigmalión es un modelo de relaciones interpersonales, consiste en la anticipación de un hecho y las posteriores acciones que siguen para que se cumpla. La expectativa que una persona se crea del comportamiento de otra puede llegar a ser una profecía que se cumple automáticamente, a este fenómeno se le conoce como profecía autocumplida. (Vega e Isidro, 1997)

En el ámbito educativo, los docentes que creen firmemente en el potencial y el fortalecimiento de sus participantes, es decir la capacidad de ser y de hacer, tienen la responsabilidad de asumir grandes expectativas con el grupo, manifestarles actuaciones positivas que inspiren confianza, seguridad, reflexión, y participación, intereses que debe practicar cada uno en las actividades que realiza. De esta manera se logra demostrar que el participante cumple con las expectativas de los docentes. Estos factores enriquecedores, inconscientemente, llevan al participante a una convicción sobre lo que es capaz de ser y hacer, además de la capacidad de transmitir esa convicción durante sus intervenciones y actividades que realiza. (Branden, 1995)

Desde el punto de vista pedagógico, podemos deducir que las expectativas son creencias y juicios generalizados que los docentes emiten en sus participantes tienen efectos ya sea positivos como negativos que fomentan los resultados esperados. En el contexto escolar los docentes tienen expectativas específicas acerca del rendimiento y conducta de cada uno de sus participantes (Musitu y Cava, 2001), que inciden en la visión que los participantes tienen de su realidad escolar y de sí mismos, en el tipo de relación que se establecerá, en el clima social del aula y en la marcha de la clase ya que cada docente, tiene sus propias normas y formas de funcionamiento (Guil, 1997).

Las reglas y normas que existen en el aula son netamente distintas de aquellas que rigen en el hogar, y por tanto, la forma de valorar la conducta va a modificarse ante sí mismo. La compañía de varios participantes de su misma edad despierta a veces problemas de rivalidad ante la necesidad de atención personalizada, las características individuales, las metas y proyectos para lograr sus propios objetivos todo ello ofrece al participante una posibilidad de ampliar intereses, de controlar y enriquecer sus instrumentos de pensamiento, y de comprender las leyes de un mundo social más amplio; de la misma manera es necesario que conozcan sus limitaciones no como un factor de rechazo o como estereotipo, sino como una fuente de superación.

Por ello, se especifica que las variables del efecto Pigmalión pueden agruparse en forma de obtener un beneficio en el docente. Existen elementos que no cambian en ningún escenario educativo: la experiencia del docente, la información informal que le aportan los compañeros, la información que proviene de los expedientes académicos, genera expectativas respecto de los participantes. Al mismo tiempo, intervienen aspectos como la personalidad, sexo, edad, identidad social, estatus socio-económico y apariencia física.

Un aporte significativo en los participantes que proporciona un mejor rendimiento académico es la aplicación de estrategias y metodologías innovadoras que los estimulen a todos sin crear desigualdades. De esta manera se centra más en las fortalezas y no en las debilidades, proporcionando un equilibrio justo en el grupo logrando mejorar sus resultados en sus evaluaciones (Arancibia, Herrera y Strasser, 1999).

Sin embargo, se debe evitar la preferencia. Ésta se manifiesta en un trato diferencial hacia los participantes, que se hace presente de manera oral como por la gestual (Díaz, 1994; Machargo, 1994). Así nos encontramos con docentes que frecuentemente tratan a los participantes de una manera más preferencial, donde se aprecia una atención especial hacia ellos demostrando mayor cariño, un trato amable y cordial, permitiéndoles más intervenciones y participaciones en todas las actividades que se les asignan. De esta manera les brindan más apoyo oportunidades y tiempo para sus intervenciones, facilitándoles una correspondencia entre impulsar y estimular en ellos un compromiso del aprendizaje.

Según Pinto (1996), paralelamente, cuando todas estas actuaciones se adquieren se proyecta un desempeño positivo, permitiendo un estilo cognitivo más reflexivo y significativo. Es por ello que estos participantes de los que se espera más, expresan un mayor número de respuestas correctas y mínimo número de respuestas incorrectas; en estos casos además, suelen recibir elogios cuando responden acertadamente y menores críticas cuando responden mal.

En cambio, en el caso negativo sobre el participante, el docente espera de éstos un bajo rendimiento, reciben menos elogios, más críticas y les dan menos oportunidades. Además, la comunicación verbal y no verbal es constante y se manifiesta en el tono de voz, la expresión del rostro, los gestos, la proximidad y la ubicación espacial y el tiempo que se dedica a cada participante; para el docente debe existir la igualdad y de esta forma se evita el aislamiento, el rechazo y la inseguridad en el participante (Machargo, 1994). El participante, cumpliendo el efecto Pigmalión, posteriormente se comportará tal y como el profesor espera que lo haga.

En la institución, es necesario brindarle al participante un ambiente donde se sienta valorado y respetado por sus capacidades cognitivas y personales; las normas y reglas no deben ser impuestas por el docente, sino que deben salir en consenso, siendo analizadas por todos, para ser entendidas y cumplidas conscientemente, con la finalidad de evitar el fracaso escolar y la deserción. Para ello es necesario contar con un clima educativo que motive al participante y docente lograr alcanzar los objetivos educativos y renovar sus conocimientos, con miras de elevar su inteligencia y cultura educativa.

Por otro lado, se debe realizar un trabajo con los participantes. Es importante reconocer su capacidad de logro, confianza en sí mismo, socialización, independencia y creatividad; es decir, un desarrollo pleno de sus potencialidades en sus diferentes áreas educativas puede ser promovido por medio de estímulos que los motive a permanecer y continuar con sus estudios. (Arancibia, Herrera y Strasser, 1999)

Todo este potencial debe estar acompañado por el fomento de estrategias creativas e innovadoras que incrementen la responsabilidad y compromiso por

aprender, condición indispensable para el crecimiento personal y social del individuo. Esto incluye actividades tales como el trabajo por proyectos, o la resolución de problemas. Dichos trabajos y problemas deben ser reales o propios de la comunidad para generar un aprendizaje más significativo. (Díaz, Barriga y Hernández, 2002)

Por ello, es muy importante que el docente organice un ambiente de confianza y disposición para aprender, es decir un proceso de cambio incondicional y sin prejuicios en sus participantes donde los impulse a alcanzar los objetivos y actividades más difíciles. Ésta es la base del efecto Pigmalión, que cataloga como un principio de actuación a partir de las expectativas ajenas. Las profecías tienden a realizarse cuando existe un fuerte deseo que las impulsa. Todo lo anterior es cierto que la persona puede influir mediante su conducta verbal y no verbal en la repetición constante y sistemática de estos modelos de conducta, se provocan los cambios deseados o las expectativas generadas en la conducta del participante (Good, y Brophy, 1996).

Por otra parte, en el ámbito familiar, numerosas familias permiten un control de la conducta mediante la utilización del dolor o del castigo físico produciendo en los hijos un elevado índice de respuestas agresivas, ya que los padres los etiquetan constantemente y resaltan más la incapacidad que la capacidad y el rendimiento escolar. El estudiante recibe mensajes que le dicen: “no eres suficiente” “tú eres malo”, e inconscientemente interioriza estos conceptos (Branden, 1995, p.195). En el caso de la familia que resalta los aspectos positivos del hijo éste se halla influenciado por deseos de superación y motivación, es decir, es aceptado y valorado, respetado en su dignidad como ser humano, es tratado con amor y cariño le resaltan las virtudes en todas las actividades que desempeñan, le resaltan lo inteligente y creativo, dedicándoles más tiempo, diciéndoles en público y en privado cuánto se les quiere y se les valora. Si esto se hace con pleno convencimiento se logrará que lo que se diga se haga realidad, ya que cualquiera puede potenciar que alguien cercano sea mejor y más capaz.

#### **2.4.1. La autoestima**

La autoestima según Branden (1995), es la actitud valorativa que uno hace de sí mismo, estos juicios autoevaluativos se van formando a través de un proceso. En

este sentido se entiende que es la clave del ser humano, porque es la fuerza interna que le permite ser consciente de sí mismo, valorarse, relacionarse con el mundo, desarrollar potencialidades y crecer como persona. Por su parte, Barroso (1995, citado en Morillo, 2001) la define como: “es lo que yo soy, lo que yo siento y pienso de mi, la manera de quererme, de expresarme, de relacionarme con el mundo” (p.94). Esta percepción se basa en la experiencia que uno tiene de su relación con el entorno, personas y ambiente que le rodea. De esta manera, tal como Arancibia (1999) plantea, del medio social uno recibe ecos positivos o negativos, la adulación o la crítica, el afecto, la aceptación o el rechazo, la sensación del éxito, de seguridad o de fracaso; y uno realiza la atribución de esa experiencia y la interpreta diciéndose yo soy así.

En el efecto Pigmalión la valoración de sí, el comportamiento y las relaciones con los demás tiene estrecha relación con el nivel de la autoestima; así las personas con expectativas positivas o negativas logran apreciar un refuerzo positivo o negativo de su autoconcepto o autoestima lo que incide en la experiencia de ser aptos para la vida y para las necesidades de la misma. Esto a su vez forma parte del desarrollo y seguridad de la persona. (Branden, 1995).

La autoestima general es importante y puede ser positiva o negativa; y en ella se encuentran niveles: alta, media y baja. Es positiva si en el conjunto una persona se acepta a sí misma, está globalmente satisfecha de ser como es. Es negativa cuando necesita más la aprobación social, responden frecuentemente al rechazo social con hostilidad, si no se acepta y se siente más o menos insatisfecha de ser como es, y contribuye a elevar un alto grado de ansiedad.

Como puede apreciarse, la autoestima positiva no impide ver y aceptar las limitaciones y errores de uno mismo, sino que supone una aceptación con energía y ánimo de dichas deficiencias; admite el conocimiento de una visión de las cualidades positivas que uno tiene sin arrogancia y poder, y supone una sana actitud de superación desde el realismo de la aceptación de uno mismo, esto constituye una herramienta fundamental para el desarrollo de una sociedad.

Según Arancibia (1999), se puede correlacionar la autoestima negativa y el rendimiento académico de una manera que no permite discusión, ya que se basa en

el cumplimiento de las expectativas que la institución instala a partir de los programas o proyectos escolares y de los resultados que en ellos se obtenga. Sin embargo, hay que señalar que en la práctica educativa, es en el contexto social y familiar del niño y adolescente donde es evaluado. En realidad, hay niños que provienen a menudo de familias que valoran el éxito escolar como algo muy importante, se sobreestima la importancia del éxito académico como si fuera el éxito total de la persona. Las reacciones familiares de sobrevalorar los logros académicos son múltiples, sin embargo representan para muchos niños y adolescentes llegar a creer que sus padres no tienen ilusión por ellos porque sus notas no son brillantes. Ante esta situación lo más indicado es atender y considerar posibles alternativas individuales.

## **2.5. Teoría del Aprendizaje Social: Expectativa del Fracaso**

La teoría del aprendizaje social destaca los aspectos aprendidos de la personalidad y de la conducta social. En la versión de la teoría del aprendizaje propuesta por Rotter (1964), los aspectos sobresalientes son: la importancia que las diversas metas tienen para el individuo y la expectativa que el individuo tiene para alcanzar esas metas. Estas dos cosas están determinadas por las experiencias pasadas del individuo.

La teoría del aprendizaje social es única entre las teorías de la personalidad, en cuanto que se ha aplicado sistemáticamente a las personas con discapacidad funcional cognitiva al igual que a personas normales; todo esto ha sido estudiado por Cromwell (1963). Se hace especial hincapié en el postulado de que la mayoría de las personas con discapacidad cognitiva han experimentado muchos más fracasos que las personas sin discapacidad; debido a esto, las personas con discapacidad dan por supuesto con mayor frecuencia que los demás que van a fracasar en sus empresas futuras. Se encontró que estos sujetos no diferían de los sujetos normales en cuanto a expresar de palabra si esperaban tener éxito o no en alguna empresa, por lo cual hubo que modificar la teoría, afirmando que muchas personas con discapacidad cognitiva tienen más dificultad para comprender que han fracasado o no.

De igual manera, es muy posible que lo que dice la persona con discapacidad no refleje sus verdaderas actitudes. En parte debido a sus menores capacidades mentales, y en parte porque estas personas suelen estar en una posición más defensiva respecto a su fracaso.

Sin embargo, si las personas con retardo mental esperan fracasar en casi todo lo que emprenden, esta actitud afectará su comportamiento, las capacidades mentales menguadas tienden a acentuarse por una menor expectativa de éxito, suelen convertirse en evitadores de fracasos en lugar de luchadores por el éxito, es decir, su conducta suele orientarse a evitar el fracaso en lugar de esforzarse por alcanzar el éxito (Ingalls, 1992).

## **2.6. Teoría de la personalidad de Allport**

Según Allport (1960) la personalidad es la organización dinámica dentro del interior del individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan su conducta y su pensamiento característicos a su ambiente. En otras palabras, indica que la personalidad es de naturaleza cambiante, dinámica y activa, siendo estimulada por motivos internos y externos. En este sentido, plantea que no es exclusivamente mental ni exclusivamente neurológica, sino que su organización exige el funcionamiento de mente y cuerpo como unidad. Advierte Allport que los sistemas psicológicos son tendencias determinantes que dirigen y motivan la acción, donde la conducta, costumbres, sentimientos, pensamientos, creencias, expectativas entre otros son características de cada individuo, y que en ellos se refleja su adaptación al ambiente a la vez que son formas de acción sobre él. (Sánchez, 2004, p.171)

Sin embargo, el punto de vista de Allport, la autonomía funcional y teoría personalista, se opone a la creencia psicoanalítica de que los impulsos del adulto son meras extensiones de las tendencias infantiles, rechaza la interpretación Freudiana de que la devoción por una situación planteada es una prolongación de su instinto infantil de afirmar su ego o el resultado de algún esfuerzo reprimido de la libido durante la niñez. Advierte que las infinitas variedades de los intereses humanos no pueden explicarse sobre la base de un solo motivo.

De acuerdo con este principio, los impulsos adultos son sistemas contemporáneos, autónomos e infinitamente variados que funcionan

independientemente. Técnicamente, arguye Allport (1960), todas las tendencias del adulto pueden hacerse remontar a formas en germen durante la infancia, pero a medida que el individuo madura el nexo se rompe, siendo este más histórico que funcional. Durante el desarrollo del individuo sus impulsos sufren una transformación y se tornan distintos, la motivación adulta no es una mera extensión de la dinámica del niño, son infinitamente variados, cada uno puede comprenderse en relación con la persona que lo experimenta. Es erróneo suponer que cualquier motivo maduro de la personalidad adulta puede interpretarse en términos de instintos, necesidades y deseos comunes a todos los seres humanos; cada patrón dinámico peculiar no es idéntico al de ninguna otra persona, el hombre se identifica por su individualidad, su unicidad.

Señala Stagner (1937) que el principio de la autonomía funcional de Allport es limitado, ya que, siendo el aprendizaje un aprendizaje continuo, cabría preguntarse exactamente dónde ocurre esa transformación de motivos infantiles en adultos. Si el aprendizaje y el desarrollo en general son procesos continuos, es lógico esperar que la transformación también se produzca de manera continua y gradual. Lo que realmente puede objetarse en Allport es que haya ido al extremo opuesto al de la teoría psicoanalítica; si los primeros años de vida tienen importancia, también la tienen los años restantes del desarrollo.

El desarrollo de la personalidad es un proceso continuo que se extiende desde el nacimiento hasta la muerte, en tal desenvolvimiento cada etapa sucesiva emerge gradualmente de las etapas anteriores, estar en un momento dado de la vida es producto de todas las experiencias significativas de su pasado, es en gran parte resultado de los esfuerzos del individuo para ajustarse a su medio.

## **2.7. Teoría de Aprendizaje Humanista**

Maslow (en Papalia, 1992), el principal representante del humanismo, considera a una persona autorrealizada cuando posee una alta percepción de la realidad, un alto nivel de aceptación que se identifique con otros, aprecia sus experiencias y la de los demás, pero manteniendo el aprecio por la privacidad y el aislamiento; se maneja con autodirección, posee creatividad y sentido de valores. Maslow identifica una jerarquía de necesidades que motivan el comportamiento



humano: fisiológicas (hambre, sed, sueño), de seguridad (protegido, fuera de peligro), pertenencia a un grupo y amor (agruparse con otros, ser aceptado y pertenecer al grupo), de estima (lograr el respeto, ser competente, y obtener reconocimiento y buena reputación) y de autorrealización (utilización plena del talento y realización del propio potencial).

La Teoría de Maslow establece una clasificación jerárquica de las necesidades, en cuya base coloca las denominadas básicas, es decir aquellas que cuya satisfacción depende la vida humana. A medida que se asciende, encontramos necesidades consideradas como de alto nivel o meta-necesidades, las cuales en lugar de estar determinadas por la carencia material se definen por la adquisición de bienes intelectuales o espirituales. En su ápice esta la autorrealización, cumbre de toda meta-motivación.

Pero este hecho, la jerarquía establecida por Maslow ha suscitado un distanciamiento entre las necesidades, que en la práctica se traduce en el fraccionamiento de la comprensión del proceso al definir tanto las necesidades concretas de las personas como aquellas consideradas superiores. Y cuando ocurre esto, se produce una clasificación de las personas y grupos según la cual el nivel de necesidades que sufren influye sobre la atribución de capacidad que les es asignada en cuanto a necesidades de carácter menos perentorio, pero igualmente fundamentales, tales como la educación, la democracia o la libertad. Es decir, que a mayor número de necesidades primarias insatisfechas, se tiende a considerar que habrá menor capacidad de aspirar a otras superiores (Montero, 2006).

Ambas categorías de necesidades forman parte de la totalidad humana y se influyen entre sí, por lo tanto ninguna debe olvidarse o relegarse. Considerar solo las necesidades básicas al trabajar con poblaciones de escasos recursos económicos o con discapacidades (pero no tener en cuenta las necesidades sociales, espirituales o culturales) puede llevar a construir una visión de ellas basada en la incapacidad de tener otro tipo de motivaciones.

### **2.7.1. La teoría de Maslow y la resistencia de la sociedad ante las personas con discapacidad**

Una cosa es la satisfacción y otra el sentimiento de la necesidad; muchas veces puede ocurrir que lo primero dependa de condiciones externas a la persona,

pero no lo segundo. La historia de la humanidad abunda en ejemplos en los cuales una necesidad trascendente o la falta de un bien abstracto en su definición, pero ciertamente ligado a la vida, ha mantenido a personas o grupos en medio de terribles penurias y carencias, las necesidades deben ser atendidas como parte de complejos procesos sociales.

Al respecto Costa (1980), afirma que las necesidades expresadas son “aquellas carencias o problemas que las personas manifiestan, independientemente de que coexistan con otras que el investigador externo o los expertos detecten de acuerdo con sus patrones” (p.37). Esta categoría corresponde a lo que en América Latina se ha llamado necesidades sentidas, es decir, aquellas que son vividas y cuyo efecto es fuente de emociones negativas y de sentimientos de insatisfacción.

El punto de vista humanístico ofrece un modelo positivo y optimista de la humanidad, profundiza más que la teoría del aprendizaje, al tomar en cuenta factores internos, como sentimientos, valores e ilusiones, aspectos que se deben considerar en las personas con discapacidad al mundo laboral. Interviene directamente en los procesos de aprendizajes de los jóvenes reconociéndolos como seres únicos e individuales, diferentes a los demás, por lo que se requiere atender esas individualidades, pero a su vez plantea la necesidad de socializarse e integrarse a otros grupos para alcanzar su autorrealización considerando factores externos como sentimientos y valores, entre otros.

## **2.8. Modelo de la diversidad: una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad)**

Para el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (citado por Palacios y Romañach, 2006) la discapacidad es la “cualidad del discapacitado” y, entiende por discapacitado a la “persona que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas” (p.236). En atención a los términos “impedido” y “entorpecido” y, a los utilizados tradicionalmente por la normativa internacional, se entiende la necesidad de cambiar los términos manejados tradicionalmente para designar la discapacidad, pues, es innegable que estos destilan cierta negatividad, pudiendo llegar a rayar lo peyorativo.

En los estudios realizadas por López (2006) en el ámbito de la discapacidad (diversidad funcional), la investigadora destaca que existe un avance científico y social significativo. Se observa un esfuerzo más reciente que se va superando el modelo médico e individual, cuyo objetivo está más establecido en el déficit o las carencias del sujeto en comparación con la norma, lo que significativamente permite que el modelo social tenga una notable relevancia. De acuerdo con esto, se trata de destacar que existe la apremiante necesidad de identificar y conocer las circunstancias y factores del medio que dificultan o propician el acceso y la participación de todas las personas en la comunidad, teniendo en cuenta que la diversidad funcional es un rasgo característico humano (López, 2006).

En tal sentido, en España a finales de 2006, se enfatiza el recientemente publicado Modelo de la diversidad que parte de una visión basada en los Derechos Humanos y considera el trabajo en el campo de la bioética una herramienta fundamental para alcanzar la plena dignidad de las personas discriminadas por su diversidad funcional. Asimismo, Palacios y Romañach (2006, p.236) plantean que a lo largo del tiempo pueden distinguirse tres maneras o modelos de trato social a personas con diversidad funcional, modelos que coexisten en mayor o menor medida en el presente los cuales se especifican a continuación:

1.- Un primer modelo, que se podría denominar de prescindencia: en el que se supone que las causas que dan origen a la diversidad funcional tienen un motivo religioso, y en el que las personas con este tipo de diferencias se consideran innecesarias por diferentes razones: porque se estima que no contribuyen a las necesidades de la comunidad, porque albergan mensajes diabólicos, porque son la consecuencia del enojo de los dioses, o que por lo desgraciadas, sus vidas no merecen la pena ser vividas. Como consecuencia de estas premisas, la sociedad decide prescindir de las mujeres y hombres con diversidad funcional, ya sea a través de la aplicación de políticas eugenésicas, o ya sea situándolas en el espacio destinado para los anormales y las clases pobres, con un denominador común marcado por la dependencia y el sometimiento, en el que asimismo son tratadas como objeto de caridad y sujetos de asistencia.

2.- El segundo modelo es el denominado rehabilitador: Desde su filosofía se reflexiona que las causas que originan la diversidad funcional no son religiosas, sino científicas. Desde este modelo las personas con diversidad funcional ya no son consideradas inútiles o innecesarias, siempre que sean rehabilitados. Es por ello, que el fin primordial que se persigue desde este modelo es normalizar a las mujeres y hombres que son diferentes, aunque ello implique forzar a la desaparición o el ocultamiento de la diferencia que representa la diversidad funcional. Es imprescindible rehabilitar a la personas y el éxito se valora según la cantidad de destrezas y habilidades que logre adquirir el individuo.

3.- El tercer modelo, denominado social: es aquel que considera que las causas que originan la diversidad funcional no son ni religiosas, ni científicas, sino que son sociales; y que las personas con diversidad funcional pueden contribuir a la comunidad en igual medida que el resto de mujeres y hombres sin diversidad funcional, pero siempre desde la valoración y el respeto de su condición de personas diferentes. Este modelo se encuentra íntimamente relacionado con la incorporación de ciertos valores intrínsecos a los derechos humanos, y aspira a potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal, propiciando la inclusión social, y sentándose sobre la base de determinados principios: vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno y diálogo civil, entre otros.

El modelo parte de la premisa de que la diversidad funcional es una construcción y un modo de opresión social, y el resultado de una sociedad que no considera ni tiene presente a las mujeres y hombres con diversidad funcional. Asimismo, reivindica la autonomía de la persona con diversidad funcional para decidir respecto de su propia vida, y para ello se centra en la eliminación de cualquier tipo de barrera, a los fines de brindar una adecuada equiparación de oportunidades.

Cada uno de los modelos plantea la visión de ver la tendencia de la diversidad funcional desde diferentes vertientes. Sin embargo, en el campo de la bioética tiene lugar también la discriminación de las personas con diversidad funcional. Como ejemplo, la nueva genética ha hecho aparecer muchos

interrogantes para las personas con diversidad funcional que ven planear de nuevo la sombra de la eugenesia en nuestra sociedad. Este último modelo, también centra la idea de poder caer en ciertas actitudes paternalistas que, involuntariamente, anulen la autonomía moral de las personas con diversidad funcional, se comprende la necesidad de los autores por dar un paso más hacia el modelo social adecuado, que permita finalmente erradicar la discriminación por motivo de diversidad funcional.

Este modelo definitivo, denominado “modelo de la diversidad”, va a venir determinado, según los autores, por la necesaria conexión entre el Derecho y la Bioética. Mediante estas herramientas, pretenden construir una nueva sociedad sin barreras, que permita la asimilación y la consiguiente confusión entre sus elementos integrantes, entendiendo que la sociedad está formada por individuos diferentes, pero iguales en dignidad.

La necesidad de alcanzar el modelo de la diversidad funcional atiende, básicamente, a la idea de dignidad humana que manejan los autores. El modelo de prescindencia se caracteriza por la absoluta negación de la dignidad de las personas con diversidad funcional, por lo que, las considera indignas o menos dignas que el resto de personas. La diversidad se ve en este modelo como una realidad incontestable que, por otro lado, aporta riqueza a una sociedad formada por personas que son funcionalmente diversas a lo largo de la vida y que ve como cada día aumenta el número de personas discriminadas por su diversidad funcional como consecuencia del aumento de la esperanza de vida.

## **2.9. Resumen capitular**

En el presente capítulo se analizaron diferentes aspectos relacionados con las teorías que dan sustento a la investigación. Son varias las teorías sobre las que se puede apoyar el trabajo sobre la formación e integración laboral de las personas con discapacidad: desde la Psicología Social, el enfoque socio-cultural de Vigotsky y las teorías de aprendizaje humanistas, hasta el aprendizaje desarrollador y el modelo de la biodiversidad.

La psicología social es la ciencia del conflicto entre el individuo y la sociedad (Moscovici, 1986). Aún cuando no existe unanimidad en cuanto a su objeto,

concierno a la psicología el estudio de todos los fenómenos relacionados con la ideología y la comunicación, ordenados según su génesis, su estructura y su función. Los primeros consisten en sistemas de representaciones y de actitudes; a ellos se refieren todos los fenómenos familiares de prejuicios sociales o raciales, de estereotipos, de creencias. Expresan una representación social que individuos y grupos se forman para actuar y comunicar.

En cuanto al enfoque socio-cultural de Vigotsky (1978), lo fundamental es considerar al individuo como el resultado del proceso histórico y social donde el lenguaje desempeña un papel esencial. Para Vigotsky, el conocimiento es un proceso de interacción entre el sujeto y el medio, pero el medio entendido social y culturalmente, no solamente físico. En este contexto, el lenguaje constituye la forma primaria de interacción con los adultos, y por lo tanto, es la herramienta psicológica con la que el individuo se apropia de la riqueza del conocimiento

Según Vigotsky (1978), son fundamentales las funciones mentales, las habilidades psicológicas, la zona de desarrollo próximo, las herramientas psicológicas y la mediación. En este sentido, se explica cada uno de estos conceptos. Existen dos tipos de funciones mentales: las primeras son funciones mentales inferiores, aquellas con las que nacemos, son las funciones naturales y están determinadas genéticamente. Las segundas son las funciones mentales superiores, se adquieren y se desarrollan a través de la interacción social, están determinadas por la forma de ser de esa sociedad, son mediadas culturalmente, en la interacción con los demás adquirimos conciencia de nosotros, aprendemos el uso de los símbolos que, a su vez, nos permiten pensar en formas cada vez más complejas.

Vigotsky propone además un concepto clave, *la zona de desarrollo próximo*, para representar la posibilidad de los individuos de aprender en el ambiente social, en la interacción con los demás. Nuestro conocimiento y la experiencia de los demás es lo que posibilita el aprendizaje; por consiguiente, mientras más rica y frecuente sea la interacción con los demás, nuestro conocimiento será más rico. La zona de desarrollo próximo puede ser creada en el aula a partir del establecimiento de un clima emocional que favorezca la relación interpersonal. No se puede concebir

la ZDP si no hay una disposición afectiva favorable para interactuar y colaborar. De igual modo deberá asegurarse que las condiciones físico-ambientales del aula como espacio en el que ha de promoverse y desarrollarse la ZDP, cumplan con las exigencias pedagógicas, higiénicas y psicológicas que los objetivos del proceso de enseñanza-aprendizaje demandan.

Los aportes mencionados son fundamentales en el trabajo con las personas con discapacidad, debido a que éstas aprenden con la ayuda de los demás y en el ámbito de la interacción social. Inicialmente las personas (maestros, padres, compañeros) que interactúan con el estudiante son en cierto sentido, responsables de que el individuo aprenda. El docente es fundamental porque es el que puede orientar la interacción, proporcionar un andamiaje y ayudar al modelamiento mental, aspectos fundamentales para lograr el crecimiento cognitivo individual.

En el caso de la Educación Especial esta teoría cobró mucha vigencia con la nueva concepción, ya que anteriormente estaba más dirigida a atender las limitaciones que las potencialidades, las prácticas educativas se hacían desde un enfoque clínico, cada profesional actuaba aisladamente con el estudiante y como tal concebía a sus alumnos. Por el contrario, la teoría Vygotskiana concibe al individuo especial interactuando en la práctica a partir de sus experiencias y estableciendo un puente de aprendizaje, es decir propiciando la mediación se logra alcanzar su desarrollo próximo.

El aprendizaje es uno de los procesos psicológicos internos más complejos de los que desarrolla el hombre, e involucra a la persona en todas sus dimensiones. Se plantea que una concepción general sobre el aprendizaje representa una herramienta heurística indispensable para el trabajo diario de los maestros/as, pues les brinda una comprensión de los complejos y diversos fenómenos que tienen lugar en el aula, y por lo tanto, un fundamento teórico, metodológico y práctico para planificar, organizar, dirigir, desarrollar y evaluar su práctica profesional perfeccionándola continuamente. Éste constituye un requisito básico para que el educador pueda potenciar en sus educandos los aprendizajes desarrolladores. Para que sea duradero, el aprendizaje ha de ser significativo. En sentido general y amplio, un aprendizaje significativo es aquel que, partiendo de los conocimientos, actitudes,

motivaciones, intereses y experiencia previa del estudiante hace que el nuevo contenido cobre para él un determinado sentido (Ausubel, 1968).

La OMS (2001) plantea un entendimiento biopsicosocial en el que caben distintos modelos concretos, pero que debe tener en cuenta la multidimensionalidad de la discapacidad para generar una comprensión completa y una mejor práctica educativa.

Por otra parte, en las políticas sobre discapacidad se manifiesta una tendencia a distanciarse de las respuestas tradicionales basadas en estructuras independientes para cubrir las necesidades específicas de las personas con discapacidad, en particular en materia de educación y empleo (escuelas especiales, talleres, entre otros.), que están siendo sustituidas por iniciativas que promueven en la medida de lo posible la integración en el sistema de enseñanza general y en el empleo abierto o con apoyo. El diseño y el funcionamiento de los programas se orientan cada vez más hacia un planteamiento basado en la persona, que destaca la autodeterminación y reconoce su deseo natural y su derecho a influenciar la forma de tales programas, así como el deseo de vivir en su hogar y en su comunidad.

La exclusión y la discriminación por razón de la discapacidad violan diversos derechos humanos universales, en particular el derecho a la igualdad. El respeto y la promoción de los derechos humanos y la diversidad humana han de ser un valor esencial en nuestras sociedades. En términos económicos, la exclusión y la discriminación estructurales por motivo de discapacidad minan la eficacia del mercado de trabajo. No se puede considerar eficaz ni mucho menos justo un mercado que excluye una proporción considerable de sus recursos humanos.

En cuanto a la autoestima, se define como la percepción y valoración que uno hace de sí mismo, como conjunto, como visión del yo. Esta percepción se basa en la experiencia que uno tiene de su relación con el entorno, personas, ambiente que le rodea. Del entorno, uno recibe ecos positivos o negativos, la alabanza o la censura, el afecto, la aceptación o el rechazo, la sensación del éxito, de seguridad o de fracaso; y uno realiza la atribución de esa experiencia y la interpreta diciéndose yo soy así (Arancibia, 1999).

En tal sentido, se menciona también el efecto Pigmalión, relacionado con la autoestima: las expectativas positivas o negativas del Pigmalión emisor se



comunican al receptor, el cual, si las acepta, puede y suele experimentar un refuerzo positivo o negativo de su autoconcepto o autoestima, que, a su vez, constituye una poderosa fuerza en el desarrollo de la persona. Este resulta un concepto importante por cuanto el rechazo, las penalizaciones y la segregación, como efecto de su singular condición, afectan la autoestima de la persona con discapacidad y fomentan la expectativa del fracaso.

La teoría del aprendizaje social es única entre las teorías de la personalidad, en cuanto que se ha aplicado sistemáticamente a las personas con diversidad funcional cognitiva, al igual que a personas normales. Esto ha sido estudiado por Cromwell (1963), quien hace especial hincapié en el postulado de que la mayoría de las personas con discapacidad cognitiva (retardo mental) han experimentado muchos más fracasos que las personas no retrasadas. Debido a esto, las personas discapacitadas dan por supuesto, con mayor frecuencia que los demás, que van a fracasar en sus empresas futuras. Adicionalmente, según esta teoría, muchas personas discapacitadas cognitivamente tienen más dificultad que las personas que no lo son para comprender que han fracasado o no.

La Teoría de Maslow, por su parte, aborda el estudio de las necesidades humanas y establece una clasificación jerárquica de las necesidades, en cuya base coloca las denominadas básicas, es decir aquellas de cuya satisfacción depende la vida humana. A medida que se asciende, encontramos necesidades consideradas como de alto nivel o meta-necesidades, las cuales en lugar de estar determinadas por la carencia material se definen por la adquisición de bienes intelectuales o espirituales. En su ápice esta la autorrealización, cumbre de toda meta-motivación.

En España, a finales de 2006, se desarrolla el Modelo de la diversidad, que parte de una visión basada en los Derechos Humanos y considera el trabajo en el campo de la bioética una herramienta fundamental para alcanzar la plena dignidad de las personas discriminadas por su diversidad funcional. Por su parte, Palacios y Romañach (2006) plantean que pueden distinguirse tres maneras o modelos de trato social a personas con diversidad funcional: el modelo de la prescindencia, el modelo rehabilitador y el modelo social. Cada uno de estos modelos plantea la visión de la diversidad funcional desde diferentes vertientes. Sin embargo, en el campo de la bioética tiene lugar también la discriminación de las personas con diversidad

funcional. El último modelo, también centra la idea de poder caer en ciertas actitudes paternalistas que, involuntariamente, anulen la autonomía moral de las personas con diversidad funcional. Se comprende la necesidad de los autores por dar un paso más hacia el modelo social adecuado, que permita finalmente erradicar la discriminación por motivo de diversidad funcional.

El uso del modelo planteado en el marco de la investigación reviste gran importancia en el sentido que permite percibir la realidad en que se han visto inmersas las personas con discapacidad, bien sea desde el punto de vista religioso o científico. En este sentido, el modelo de la biodiversidad constituye el aspecto teórico resaltante, pues busca ver a hombres y mujeres desde el punto de vista de la dignidad y la igualdad social en el mundo. La investigación parte de las premisas teóricas para plantear la incorporación de este modelo a las Empresas de Producción Social del país, en búsqueda de dicha reivindicación de la igualdad enmarcada en las leyes del estado.

### ***CAPÍTULO III***

---

## ***CONCEPTUALIZACIÓN Y POLÍTICA DE LA ATENCIÓN DE LAS PERSONAS CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES EN CUANTO A EDUCACIÓN Y TRABAJO ASOCIADAS A LA TEORÍA HUMANISTA***

### CAPÍTULO III

#### CONCEPTUALIZACIÓN Y POLÍTICA DE LA ATENCIÓN DE LAS PERSONAS CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES EN CUANTO A EDUCACIÓN Y TRABAJO ASOCIADAS A LA TEORÍA HUMANISTA

*“Cada uno es responsable de lo que le sucede, y tiene el poder de decidir lo que quiere ser. Lo que eres hoy es el resultado de tus decisiones y elecciones en el pasado, lo que seas mañana será consecuencia de tus actos de hoy.”*  
(Vivekananda, 2006, p. 135)

Desde una perspectiva teórica, la atención a las personas con necesidades educativas especiales en cuanto a educación y trabajo se fundamenta en una concepción humanista de la educación. La concepción humanista destaca entre sus principales representantes a Carl Rogers distinguiéndose entre sus planteamientos que la función del docente es la de facilitar el aprendizaje del estudiante, para lo cual dicho profesional debe emplear todas las estrategias con el fin de hacer posible que los estudiantes aprendan de una manera significativa y desarrollen al máximo todas sus potencialidades. La práctica educativa según este autor debe estar caracterizada por:

- Un proceso centrado en el sujeto que aprende.
- Un cambio de actitud del docente magistral por el de facilitador de procesos.
- Un aprendizaje que combine aspectos cognoscitivos y afectivos.
- El aprendizaje a través de la vida diaria.
- El aprendizaje como centro de interés de la enseñanza.

Expone Rogers (1977) que “una persona aprende significativamente solo aquellas cosas que percibe como vinculadas con la supervivencia o desarrollo de la estructura del sí mismo” (p.333). Este principio se relaciona con el requerimiento de que el aprendizaje sea realmente significativo, que tenga correspondencia para su vida y con su vida. El propio Rogers confirma este criterio cuando plantea que la situación educativa que promueve más eficazmente dicho aprendizaje es aquella en que “las amenazas al sí mismo del alumno se reducen a un mínimo y se facilita la

percepción diferente del campo de la experiencia”. En síntesis, según la concepción rogeriana de la educación “esta filosofía incorpora las creencias de que cada individuo es valioso y digno, y tiene la capacidad para autodirigirse” (p. 333).

El fin último de la educación de corte humanista es humanizar al hombre. Pero la teoría humanista tiene una contraparte de corte tecnocrático. Específicamente en el siglo XX, debido a los avances científicos, el desarrollo de la industrialización y el repunte de la pedagogía como ciencia, se afianzan estas dos posturas teóricas antagónicas: las teorías Humanistas y las Tecnocráticas Capitalistas, las cuales asumen los procesos de manera integrada o separada respectivamente. Una con el fin de humanizar al hombre y otra con el objetivo de formar un ente productivo eminentemente económico.

La asunción de una u otra teoría determina la interpretación en materia de Educación y Trabajo, dándole los calificativos de Educación Profesional, Educación Laboral, Educación Vocacional, Capacitación Laboral, Preparación para el Trabajo, Escuelas de Trabajo, Educación por el Trabajo, Educación para el Trabajo, y Educación y Trabajo. Así surgen las diferentes teorías pedagógicas que vinculan Escuela y Trabajo: la Escuela Activa que propone que la Escuela y el Trabajo son la vida misma; el vocacionalismo, que concibe que la vocación está presente a lo largo de la vida escolar; la Educación para la Carrera que asume la educación y el trabajo relacionado con el desarrollo del sí mismo de la persona; y la Educación Politécnica para cuyos seguidores lo esencial es la formación integral de la personalidad, y el trabajo es un valor social que debe incorporarse a todas las materias del plan de estudio. Esto deja una clara evidencia de cómo estas definiciones en la práctica se inscriben en la teoría tecnocrática o en la humanista, separando o integrando el trabajo con el proceso formativo de la persona como ser social.

Por otra parte, el enfoque socioeconómico es también resultado de cómo las Organizaciones Internacionales, tales como la organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización de Estados Americanos (OEA), han asumido Educación y Trabajo bajo la premisa de formar un hombre de acuerdo a las necesidades de crecimiento económico del país,

lo cual ha servido de base a los diferentes países a nivel mundial para el establecimiento de políticas, estrategias y programas relacionados con estos procesos.

Sin embargo, no existe una correspondencia real entre los planteamientos teóricos de la preparación laboral y la práctica: teóricamente de corte humanista, pero con una práctica conductista y elementos asistenciales. Esto refleja la concepción de Educación y Trabajo que se ha tenido en Venezuela, focalizada en una orientación conductista, donde lo que importa es principalmente el desarrollo de habilidades y destrezas para la incorporación de la persona con discapacidad al mercado ocupacional. Así, hasta hace poco, se asumía el aprendizaje como cambio de conducta, enfatizando el resultado y no el proceso. Se concebía la inteligencia con implicaciones en el área de retardo mental, enfatizando la limitación y haciendo restricciones de las experiencias de aprendizaje, lo cual resultó contradictorio dado el fin formativo que se perseguía.

Estas debilidades dejan en evidencia la inconsistencia en la fundamentación teórica para la Conceptualización de Educación y Trabajo y en la formación pedagógica del recurso humano, reflejándose en el desconocimiento de los procesos mentales involucrados en el aprendizaje, en una falta de claridad y sistematización de las adaptaciones curriculares, en una deficiencia en captar la visión integral del proceso de atención, lo cual determina en la práctica la inexistencia de unificación de criterios para el desarrollo de las actuaciones inherentes a la preparación laboral de las personas con discapacidad. En términos de los resultados no había continuidad en el proceso de formación, la oferta de las especialidades ocupacionales (actualmente llamadas Unidades de Formación Integral) no eran cónsonas con los intereses de las personas con discapacidad ni con la demanda del mercado de trabajo.

En este sentido, al comparar los basamentos teóricos que sustentan este Modelo de Atención de “Educación para el Trabajo” para las personas con discapacidad con la práctica, se percibe que la Modalidad de Educación Especial ha tenido que mantener un enfoque socioeconómico relacionando la capacitación laboral con el aparato productivo, más que enfatizar sobre las consideraciones

pedagógicas y axiológicas en la relación a Educación y Trabajo, identificando Educación con empleo. Otro elemento que evidencia la debilidad del Modelo de Atención en cuanto a su atención integral es la reducida participación de la familia durante el proceso de atención, circunscrita al aporte y recepción de información.

Más allá de la satisfacción individual la Modalidad Educación y Trabajo tiene una trascendencia social en tanto que su acción beneficia al colectivo, lo cual repercutirá en la transformación de la sociedad. Esto se enmarca en una concepción de la naturaleza humana socio-histórico-cultural (Vigotsky, 1926) donde el conocimiento es un producto del colectivo, en un ambiente contextualizado y significativo. Esto quiere decir que Educación y Trabajo se enmarcan dentro de la realidad socio-histórica cultural del sitio donde se desenvuelva la persona con necesidades educativas especiales, por lo tanto las programaciones no pueden permanecer ajenas a la situación real donde se insertará su instrumentación. Tendrá que asumir una postura que vaya a la superación de las desigualdades económicas, sociales y culturales de los diferentes grupos con características educativas especiales.

Es obvio que existe una vinculación entre Educación y Trabajo por su naturaleza y alcance, ya que mediante una práctica pedagógica se persigue el desarrollo integral del individuo en las dimensiones personal, social y laboral. De allí la gran significación que tiene en la vida misma del individuo y en la sociedad. Esto representa una necesidad vital de todo ser humano sin discriminación alguna de raza, sexo o condición social; es por excelencia un medio que le proporciona al hombre su bienestar social, permitiéndole constituirse en un ente participativo, desarrollar su capacidad creadora y afrontar los problemas en los diferentes ámbitos donde se desenvuelve. En el plano personal, le proporciona la valoración de sí mismo, el desarrollo de sus potencialidades y su autorrealización, representando así un eslabón de estabilización personal y social.

### **3.1. Inserción Escolar, Socio-Laboral y Familiar: La Educación Inclusiva**

En el desarrollo de este trabajo, se han analizado de forma general, algunas teorías y estudios que han abordado el problema de exclusión laboral de las personas con discapacidad, para ser cotejados con la realidad observada en los

egresados del Taller de Educación Laboral Costa Oriental del Lago “TELBCOL”. En ese sentido, es necesario asumir en este momento de transición la inclusión socio-laboral de jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales a través de la implementación de su objetivo como lo es “propiciar la inserción”.

Si aceptamos el derecho de todos los alumnos a la educación, las políticas internacionales defienden el derecho de la inclusión de las personas con discapacidad en las escuelas comunes. Eso se observa en la Declaración de Salamanca 1994, que entre sus muchos planteamientos reafirma el compromiso con la Educación para Todos, reconociendo la necesidad y urgencia de impartir enseñanza a todos los niños, jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales dentro del sistema común de educación, y respalda además el Marco de Acción para las Necesidades Educativas Especiales, cuyo espíritu, reflejado en sus disposiciones y recomendaciones, debe guiar a organizaciones y gobiernos. Así mismo sostiene esta declaración que las escuelas comunes con una orientación inclusiva constituyen los medios más efectivos para combatir actitudes discriminatorias, construir una sociedad integradora y lograr la educación para todos. Además, señala que dichas escuelas proporcionan una educación efectiva a la mayoría de los niños y mejoran la eficiencia y en definitiva la relación costo-eficacia de todo el sistema educativo.

De esta manera se precisa la Educación Inclusiva, entre otros aspectos, como educar a niños con discapacidades en las escuelas a las que concurrirían si no tuviesen discapacidades; hacer que los niños con discapacidades cumplan los mismos horarios y programas que los otros niños. La Educación Inclusiva es educar en y para la diversidad, donde la escuela debe reestructurarse y reorganizarse para poder atender a todos y cada uno de los alumnos; cuyos docentes planifican y desarrollan el currículum en base a la diversidad de alumnos del aula; una educación que cuenta con los apoyos especializados para poder desarrollar estas prácticas, sin reemplazar la figura del docente.

Es, por tanto, mirar una nueva forma de educación general transformada, donde todos los miembros son considerados personas valiosas, con sus diferencias y semejanzas, con posibilidades de enriquecerse en el intercambio con el otro, en grupos heterogéneos, donde todos se benefician en este aprendizaje compartido.



Implica un cambio radical respecto al enfoque de la integración, donde se le exige al alumno que se adapte a una enseñanza colectiva y masificada.

Ante este planteamiento, es entonces la institución educativa la que tiene que adaptarse a todos los alumnos y nunca los alumnos a la institución. No se trata de un cambio en la concepción de la institución impulsado por la educación especial, sino de un cambio nacido del propio desarrollo de los sistemas escolares democráticos que confluye con los cambios que el análisis de la realidad propia de la educación especial promueve.

Una escuela inclusiva es aquella que no tiene mecanismos de selección ni discriminación de ningún tipo, y que transforma su funcionamiento y propuesta pedagógica para integrar la diversidad del alumnado, favoreciendo así la cohesión social que es una de las finalidades de la educación. Sin embargo cabe preguntarse si la educación está contribuyendo al desarrollo de sociedades más inclusivas, o, por el contrario, está reproduciendo la exclusión social y generando diferentes formas de discriminación al interior de los sistemas educativos (UNESCO, 1996).

Esta nueva concepción nace por la manifestación de los deseos de colectivos afectados por las necesidades educativas diversas y por diversos intereses sociales que intentan dar una respuesta a las contradicciones y los problemas que la diversidad plantea. Desde un enfoque dinámico y transformador de muchas contradicciones inherentes a la sociedad de consumo (clasificadora, homogeneizadora y estigmatizadora de las diferencias) se exige una respuesta que sólo puede dar una educación atenta y respetuosa con la diversidad, una institución que desde su proyección social acepta la diversidad o persona con discapacidad como uno de los grandes valores educativos (Gimeno, 1998).

Ante esta realidad, el modelo inclusivo supera al modelo integrador, en la medida en que plantea una alternativa holística a las prácticas integradoras parciales, e incluso con una base más radical, ya que no es necesario integrar si previamente no existe la segregación. La inclusión social pasa necesariamente, aunque no sólo, por una mayor inclusión en la educación, es decir por el desarrollo de escuelas o contextos educativos que acojan a todas las personas de la comunidad,

independientemente de su procedencia social, cultural o características individuales, y den respuesta a la diversidad de necesidades de aprendizaje.

En la inclusión el elemento clave no es la individualización sino la diversificación de la oferta educativa y la personalización de las experiencias comunes de aprendizaje con el fin de lograr el mayor grado posible de participación de todos los estudiantes, sin perder de vista las necesidades de cada uno. Esto significa avanzar hacia diseños universales, en los que el currículo y la enseñanza consideren de entrada la diversidad de necesidades de todos los estudiantes, en lugar de planificar pensando en un alumno promedio y luego realizar acciones individualizadas para dar respuesta a las necesidades de determinados estudiantes o grupos que no han tenido cabida en una propuesta educativa que se inscribe en una lógica de la homogeneidad y no de la diversidad.

Para ello se requiere un compromiso constituido por el convencimiento de que el trabajo en valores, la existencia del desarrollo humano, la plena garantía de bienestar, se asume donde la fuerza laboral, la motivación al logro y la participación de la familia, permiten poner al servicio de la comunidad, todo el potencial de jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales (UNESCO, 1996).

### **3.2. Las Empresas de Producción Social (EPS) como Proyecto Educativo para la Inserción Socio-laboral de las Personas con Discapacidad**

Las Empresas de Producción Social (EPS) son empresas con un modelo particular de un nuevo sistema económico en construcción, a partir de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el conjunto de normas y el nuevo marco legal que las define. Al respecto Esparza y Mas (2007) coinciden en expresar que las EPS son el centro de un viraje económico y social, entidades integrales, acompañadas de procesos de distribución de beneficios con justicia, equidad y reciprocidad entre toda la comunidad participante.

De lo anterior se infiere que son empresas de carácter mercantil, civil o cooperativas, en el contexto de la construcción de un nuevo modelo productivo para hacer realidad la participación masiva, activa y protagónica del colectivo trabajador en los procesos de generación y distribución equitativa de la riqueza y del ingreso nacional. Otra definición de Empresas de Producción Social es aportada en

el decreto 3.895 de Desarrollo Endógeno y Empresas de Producción Social del 12 de septiembre de 2005, en el cual se las define como “unidades productivas comunitarias que tienen como objetivo fundamental generar bienes y servicios que satisfagan las necesidades básicas y esenciales de las comunidades y su entorno (alimentación, vestimenta, vivienda, educación y salud) a través del trabajo digno de hombres y mujeres”.

Entendidas así, las Empresas de Producción Social, según lo planteado el 27 de Noviembre de 2005 en gaceta oficial numero 3.895:

Son entidades económicas dedicadas a la producción de bienes o servicios en las cuales el trabajo tiene significado propio, no alienado y auténtico; no existe discriminación social en el trabajo y de ningún tipo de trabajo, no existen privilegios en el trabajo asociados a la posición. (Esparza y Mas, 2007, p. 8)

Las EPS deben regirse por la normativa OHSAS18.000 (*Occupational Health and Safety Assesment Series*). Existe igualdad sustantiva entre sus integrantes, están basadas en una planificación participativa y protagónica, y pueden funcionar bajo régimen de propiedad estatal, propiedad colectiva o la combinación de ambas. Las EPS son unidades de producción de bienes, obras y servicios, constituidas bajo la figura jurídica que corresponda, que tienen la particularidad de destinar parte de sus ganancias generadas a un reparto equitativo entre sus miembros y otra parte se transfiere a planes y proyectos de desarrollo social de la comunidad. Es así, como puede establecerse que asumirán compromisos que generen beneficios en las comunidades en las que se desenvuelven.

A partir de las anteriores aproximaciones a una definición de EPS ya se está en capacidad de mostrar un inventario de finalidades que responden más bien a un modelo determinado que a un tipo específico de figura jurídica. Se da inicio así a la serie de normas internacionales relacionadas con “Salud y Seguridad en el Trabajo”, que se relacionan con la gestión de seguridad y salud ocupacional. Las mismas buscan a través de una gestión sistemática y estructurada asegurar el mejoramiento de la salud y seguridad en el lugar de trabajo inherente a sus actividades cotidianas. Estas normas son aplicables a cualquier empresa y organizaciones de todo tipo y tamaño, sin importar su origen geográfico, social o cultural. La extensión de la

aplicación dependerá de los factores que considere la política de la empresa, la naturaleza de sus actividades y las condiciones en las cuales opera.

### **3.2.1. Las Empresas de Producción Social y la Cultura de la Inserción**

La cultura es el producto de las actitudes colectivas, valores, creencias y comportamientos de las personas que forman parte de la organización. Es por ello que para establecer claramente la cultura de la inserción socio-laboral hay que empezar por crear una estrategia organizativa y luego comunicarla e integrar la propia visión o misión de las Empresas de Producción Social. Para Bergdahl (2007), el sentimiento de pertenencia consiste en “la aceptación de los valores de la empresa y en el comportamiento de los empleados. Las normas se proporcionan a la medida de los logros de los objetivos de la empresa” (p. 116).

En contextos anteriores se ha notado una clara tendencia descentralizadora en el enfoque de los planes y desarrollo y en los intentos de modernización, donde buena parte de la conducción de la economía guarda relación a las peticiones y exigencias de la sociedad Venezolana. Menciona Hofmeister (1997) que en nuestro país, en el marco de la denominada “Promoción Popular” se adelantaron programas de las cooperativas y las empresas comunitarias “en el fomento de los grupos locales y regionales, en los que las familias y las personas más excluidas ocuparían una posición preponderante y por ello debían ser reconocidos y fomentados por el Estado” (p. 25).

Así, en el contexto de la construcción de un nuevo modelo productivo, las Empresas de Producción Social se constituyen en su célula fundamental y tienen las siguientes finalidades:

- Fortalecer la economía popular y alternativa como medio para optimizar la distribución del ingreso y la riqueza e incrementar la calidad de vida del pueblo bajo principios de justicia y equidad.
- Producir bienes y servicios que satisfagan necesidades básicas y esenciales, mediante la participación comunitaria.
- Generar beneficios colectivos, mediante mecanismos de propiedad comunitaria, gestionados y controlados democráticamente (Puga, 2007).

En esta misma dirección saltan a la vista los principales rasgos característicos de este tipo de empresas de producción social; los cuales son, a saber, los siguientes:

- La Propiedad es Colectiva, ya que el control de los medios de producción no es ni privado ni estatal; son de la comunidad o del colectivo de los trabajadores.
- Su objetivo es generar puestos de trabajo estables.
- La producción está fundamentada en la solidaridad, la cooperación, la complementariedad, reciprocidad y sustentabilidad de sus miembros, construyendo así las nuevas relaciones sociales de producción.
- El trabajador tiene un compromiso social y procura su desarrollo integral.
- La producción se destina a satisfacer las necesidades básicas y esenciales de la colectividad.
- Desarrollan las cadenas productivas, incorporando valor agregado nacional (redes productivas).
- Reinvierten sus excedentes en la producción social, su finalidad no es la generación de lucro.
- Mantienen precios de ventas solidarios en sus productos y servicios.
- Impulsan la desconcentración territorial.
- Operan en forma armónica con el medio ambiente.
- La remuneración de los trabajadores se realiza bajo el criterio del aporte de trabajo que cada quien realice (Puga, 2007).

Estos rasgos indicados anteriormente, deben conducir a impulsar las EPS y la construcción de las redes de producción comunitarias para hacer realidad la participación masiva, activa y protagónica del colectivo trabajador en los procesos de generación y distribución equitativa de la riqueza y del ingreso nacional. El logro de este objetivo debe propender al otorgamiento a las comunidades de poder para que puedan desarrollar en su seno todas las potencialidades; es decir desplegar un desarrollo en todas las dimensiones desde adentro y generar una reacción colectiva.

### **3.2.2. Tipos de Empresas de Producción Social**

En cuanto a su tipología, según Esparza, (2007) las Empresas de Producción Social “pueden variar de acuerdo con al menos tres aspectos diferenciados: según

el objeto, su tamaño y la naturaleza del capital” (p.3). Las diferentes tipologías se sintetizan en la tabla 1, a continuación.

**Tabla 1. Tipología de las Empresas de Producción Social**

<b>Según el objeto</b>	<b>Según su tamaño</b>	<b>Según la naturaleza del Capital</b>
EPS de Producción	Unidades de producción comunitaria	EPS de Capital Estatal
EPS de Servicio	Unidades de servicio comunitario	EPS de Capital Privado
EPS de Comercialización.	Unidades de Comercialización comunitaria	EPS de Capital Mixto
		EPS de Capital Comunitario.

Fuente: datos Esparza (2007). Elaboración propia.

De esta forma, se observa que las EPS no son una figura jurídica propiamente, su característica principal es el trabajo asociado. Es por ello que el modelo de EPS puede ser utilizado por una Cooperativa o Empresa Mercantil (Esparza, 2007). Según El Troudi y Monedero (2006) esta nueva forma de propiedad...

“es parte de un proceso de cambios que apunta hacia la transformación en el ámbito socioeconómico, ya que se pone en práctica la corresponsabilidad con los distintos niveles del Estado y la comunidad organizada, sujetos que con su interacción lograrían implantar políticas y programas que trasciendan los muros del mercado, satisfaciendo las necesidades socio-económicas de las comunidades” (p.54).

En consecuencia, una unidad de producción en economía social, es el espacio asociativo que procura el acceso de los más desposeídos del proceso económico para el logro de un mayor bienestar común. Sin duda, la disposición a

seguir es convertir la fuerza laboral en productores asociados, partícipes y corresponsables de prácticas productivas y administrativas cogestionadas, sustituyendo la concentración y centralización de la toma de decisiones del capital por una legítima autonomía descentralizada y democrática donde los actores fundamentales son los trabajadores.

Elgue (2007) considera las EPS como la unidad de producción que crea utilidad social, tecnologías alternativas y una disposición para trabajar de manera compartida en formas de producción no convencionales que generen mercancía social. Por consiguiente, en el modelo de economía social, los trabajadores adquieren un rol esencial y fundamental en su conducción, al erigirse en copropietarios junto al Estado de las Empresas de Producción Social.

### **3.2.3. Características de las EPS**

Vale destacar que son variadas las características y las ventajas que poseen estas empresas. Para efectos de esta investigación sólo se hará mención de aquellas que están directamente relacionadas con el objetivo del trabajo.

De acuerdo con Puga (2007), las características y ventajas de las EPS son las siguientes:

1.- Empresas de Propiedad Colectiva: los trabajadores son los dueños de la empresa, no existiendo una separación entre el capital y el trabajo, ni contratación de trabajo asalariado.

2.- Empleo: está dirigido a la población históricamente excluida (entre los que se encuentran las personas con discapacidad).

3.- Compromiso social y desarrollo integral: la remuneración del trabajador podrá ser presentada con formas alternativas de pago, distintas al dinero.

4.- Producción: debe ser destinada a satisfacer necesidades básicas y esenciales de la comunidad.

5.- Cadena productiva: Desarrollan aquellos sectores vinculados a la industria básica.

6.- Finalidad: reinversión de sus excedentes en la producción social, no en la generación de lucro.

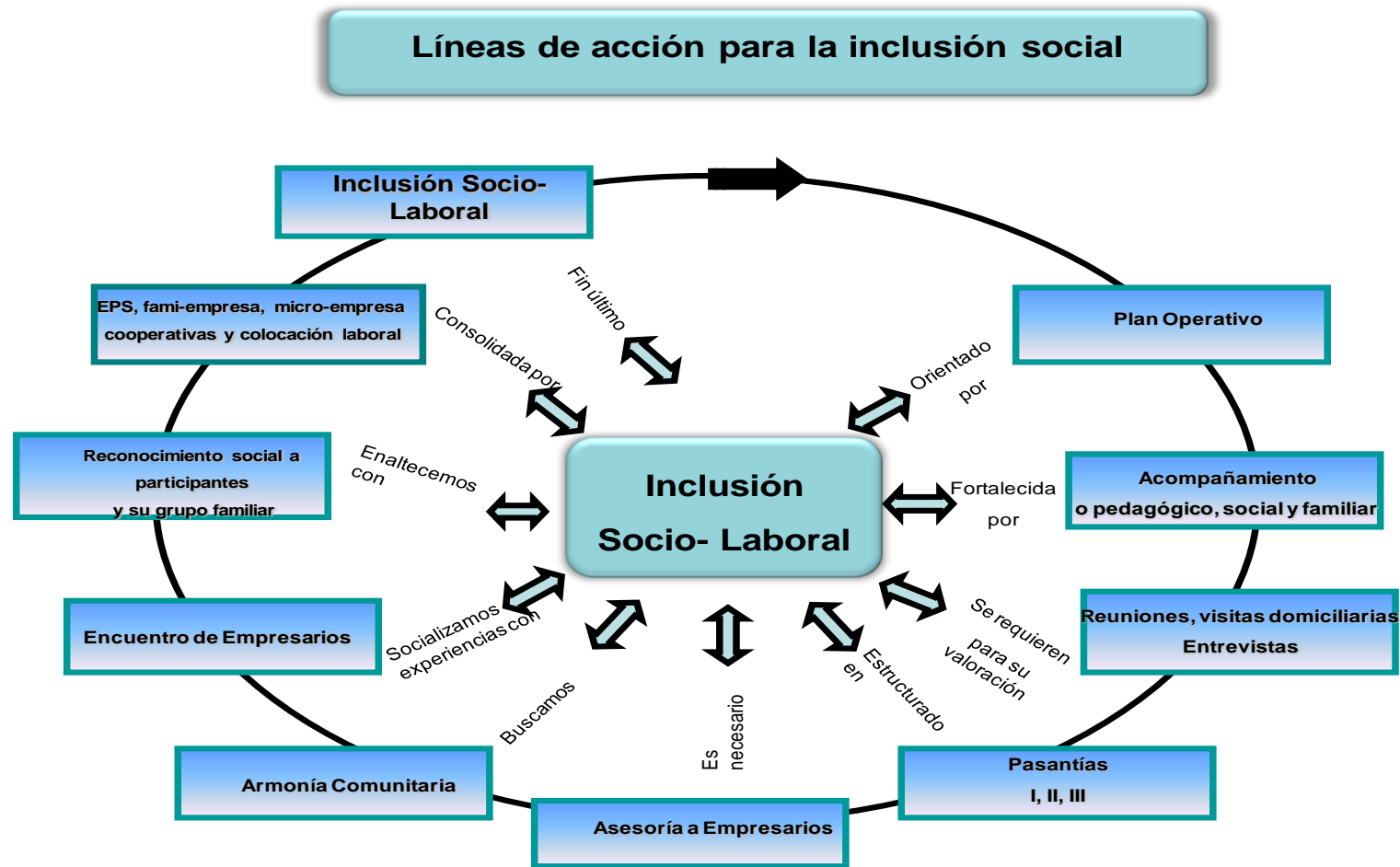


Figura 1: LINEAS DE ACCIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL.

Fuente: Elaboración propia



7.- Forma: no existe forma jurídica preestablecida, puede ser una sociedad mercantil en sus diversas formas, también una sociedad civil e incluso una cooperativa.

8.- Precios de venta: deben ser solidarios con sus productos y servicios; y no establecer los precios que rigen las leyes de mercado.

9.- Deben operar de forma armónica con el medio ambiente.

Puga (2007) considera que dentro de los beneficios y ventajas ofrecidas a las EPS se encuentran las siguientes:

1.- Conceder financiamiento en condiciones especiales de tasas, plazos, garantías y formas de pago.

2.- Suscribir contratos de suministro de materias primas con las industrias básicas, en condiciones favorables, para su transformación en beneficio de la comunidad.

3.- Procurar las compras gubernamentales, dirigiendo la demanda pública a estas empresas de la economía popular.

4.- Proporcionar asistencia técnica y promover convenios de transferencia tecnológica y de capacitación del recurso humano.

5.- Dotar de los medios necesarios para la instalación de las (EPS), mediante la facilitación de locales, galpones, bienes muebles, equipos, etc., o, la suscripción de contratos de comodato de bienes inmuebles pertenecientes al dominio público.

6.- Crear mecanismos de difusión e información a nivel nacional para promover la debida incorporación de la comunidad a los nuevos modelos de producción y que garanticen la participación de la mayoría de la colectividad (Puga, 2007).

En cuanto a la reinversión de sus excedentes, éstos se centran en la producción social, no en la generación de lucro y los precios de sus productos y servicios deben ser solidarios con sus productos. Deben proporcionar asistencia técnica y promover convenios de transferencia tecnológica y de capacitación del recurso humano. Por último, deben crear mecanismos de difusión e información a nivel nacional para promover la debida incorporación de la comunidad a los nuevos modelos de producción y que garanticen la participación de la mayoría de la colectividad (Puga, 2007).

En función de los aspectos antes señalados es necesario que las EPS en el país tengan como objetivo garantizar la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad para, de esta manera, cumplir con las políticas de estado y brindar la oportunidad de que este sector poblacional no sea discriminado por la sociedad.

### **3.3. Proyecto Educativo y Sistema Productivo**

El proyecto educativo constituye la estructura y organización de todas las tareas y actividades necesarias para alcanzar algo. Diseñar un proyecto educativo constituye idear un proceso para lograr un fin educativo y objetivos de aprendizaje. Así mismo se requiere desde la elección del problema planteado en un contexto educativo particular, su proceso hasta la presentación del informe, por lo tanto para la presente investigación se abordará el proyecto educativo y el proyecto de aprendizaje como proyectos análogos ya que ambos permiten el desarrollo significativo del participante. En otros términos, corresponde la realización de varias etapas interrelacionadas de concepción, planeamiento, formulación de acciones, implementación y evaluación (Ministerio de Educación, 2005).

En este sentido, el objetivo principal de un proyecto es resolver, en forma organizada y planificada, un problema previamente identificado en su realidad educativa, aprovechando para ello los recursos disponibles y respetando ciertas restricciones impuestas por la tarea a desarrollar y por el contexto. En este modelo los participantes cooperan en proyectos orientados a generar prácticas innovadoras y esa participación les permite aprender a aplicar emplear los conocimientos adquiridos en situaciones reales y, al mismo tiempo, contribuir al mejoramiento de la calidad de vida.

Se trata de un proceso que tiene que realizar cada participante que aprende (si no se quiere limitar a un aprendizaje transmisivo, memorístico, mecánico y repetitivo). El docente debe tener una actuación determinante para que la actividad del participante sea más o menos constructiva. Se considera fundamental y necesario que el participante aprenda estrategias que le sirvan para hacer nuevos aprendizajes es decir, que aprenda a aprender y se base en los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales (ver figura 2).

## ESTRUCTURA DEL PROYECTO EDUCATIVO

<u>Modelo de Enseñanza</u>	<u>Proyecto Educativo Actual</u>	<u>Proyecto Educativo Propuestas de Enseñanza-Aprendizaje</u>	<u>ALCANCE</u>	<u>Evolución Epistemológica</u>
Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Transmisivo, memorístico, trabajo artesanal	Cognitivo - Constructivista	Modifica sus esquemas de conocimiento de forma gradual resolviendo en forma organizada y planificada un problema previamente identificado en la realidad educativa	Conflicto cognitivo
Se evalúa	Al participante con discapacidad	Al docente Al participante Al proceso de Enseñanza-Aprendizaje	Respetar sus capacidades cognitivas	Concepciones alternativas
Conduce a cambios	En el participante	En el docente En el participante En el Proyecto Educativo y su puesta en práctica en TELBCOL	Prepara para la vida y el mundo laboral vinculado con el sistema productivo	Aprendizaje significativo
Se realiza	Al final de la Enseñanza	A lo largo de todo el proceso brindando una amplia y sólida formación básica	Respetar el grado de desarrollo cognitivo del participante	Aprendizaje significativo
Qué se evalúa	Contenidos conceptuales	Contenidos conceptuales Contenidos procedimentales Contenidos actitudinales	Atender a sus necesidades formativas	Aprendizaje significativo
Como	Igual en todos los participantes con discapacidad	Tiene en cuenta la diversidad de los participantes	Respetar sus formas de aprendizaje	Aprendizaje significativo
Resultado	Participación en todos los niveles de su formación	Receptor pasivo a elemento activo y motor de su aprendizaje	Independencia Autonomía Toma de decisiones	Comprensión significativa

Figura 2: ESTRUCTURA DEL PROYECTO EDUCATIVO

### Elaboración propia

Los proyectos educativos son evaluados permanentemente por los diferentes actores que participan en ellos: por los participantes, docentes, familia y por la comunidad; además cada una de estos actores que está en relación con el proyecto tiene su propia evaluación, así como cada uno de los actores sociales la tiene, y consecuentemente cada uno de ellos actúa apoyándolo y transformándolo en función de sus necesidades permitiendo la orientación y retroalimentación en caso de ser pertinente.

Según Radke (1998), el Proyecto Educativo está vinculado con el sistema productivo dado que la productividad de una economía depende en gran medida de la calificación técnica de sus habitantes. En relación con los aspectos económicos, el sistema educativo cumple la importante función de transmitir los conocimientos técnicos que requiere el desarrollo económico del mundo laboral. El avance tecnológico y una creciente división del trabajo, no solo exigen cada vez mayores conocimientos técnicos, sino una permanente capacidad de adaptación al cambio.

Este país busca encontrar una respuesta a este desafío brindando una amplia y sólida formación básica para los jóvenes que recién se inician en la vida laboral (Radke, 1998).

Ante este significativo avance, los educadores y la familia tienen que promover y ampliar estos cambios educativos y a la vez proponer proyectos educativos que se ajusten a la realidad social del participante; de esta manera se realizan intercambios educativos empresariales para dar respuesta a la necesidad de atención hacia las personas con discapacidad de todos los lugares del mundo, proporcionándoles independencia y autonomía. Esta participación ayuda, sin duda, a que tomen conciencia y que aumente el compromiso de todos los actores que participan en el cumplimiento de los objetivos y propósitos del proyecto educativo.

### **3.3.1. El Proyecto de aprendizaje: la vivencia práctica**

Dentro de una institución, se suele hablar de proyecto cuando un grupo lleva a cabo (se dedica o gestiona) alguna actividad novedosa. Los proyectos de aprendizaje suelen favorecer las prácticas innovadoras, orientadas al futuro, y se centran en actividades y productos de utilidad social o interés para los organizadores. No buscan sólo el aprendizaje de individuos, sino que también estimulan el aprendizaje de la colectividad u organización. Es posible que ofrezcan en su desarrollo y utilización numerosas experiencias de aprendizaje intensivo y complejo.

El “método de proyectos” o “proyectos de aprendizaje” tal como el “método de asignación de trabajos o tareas”, se desarrollaron de las reformas pedagógicas en el primer tercio de nuestro siglo como una forma de organizar el aprendizaje que vinculó la actividad de las salas de clases con la “verdadera vida”. El “proyecto de aprendizaje” se diferencia del modelo de “asignación de tareas” (que se lleva a cabo dentro de los muros del colegio) y de la “exploración de campo”, en la cual se observa el medio ambiente en un plazo corto y sin intención de alterarlo (Ministerio de Educación, 2005).

Los principales iniciadores y promotores de los proyectos de aprendizaje son Dewey y Freinet, quienes proponen llevar la sociedad a la escuela, y enseñar al niño a vivir el mundo que lo rodea, adaptarse y comprenderlo. Dewey (1967) es un

pragmatista que desde el punto de vista pedagógico, propone la Adaptación Evolutiva en el “hacer” del estudiante para desencadenar un nuevo conocimiento; concibe el aprendizaje como un resultado de construcciones mentales.

El trabajo por proyectos es una metodología que no parte de las temáticas preestablecidas, sino de situaciones, necesidades o problemas del mundo real, requiriendo la construcción teórica o práctica de algo nuevo para su satisfacción. Es decir, el resultado del proceso genera un proyecto tangible cuya planeación, ejecución, desarrollo y culminación determina las temáticas a tratar durante el curso. Estos proyectos son susceptibles de ser evaluados, generar reflexiones, permitir la retroalimentación por expertos y mejorar permanentemente su implementación para contribuir significativa e interdisciplinariamente a la escuela y a la comunidad. De igual forma permite a los estudiantes sentirse identificados y comprometidos con la solución, debido a que los problemas planteados pertenecen a su propio entorno y se convierten en retos significativos que facilitan la conexión entre lo académico, la vida real y las competencias laborales.

Esta circunstancia contribuye a mejorar su autoestima, aumentar las habilidades sociales y comunicativas, desarrollar habilidades para la resolución de problemas y preparar a los estudiantes para el trabajo en equipo atendiendo a la diversidad. El docente que tradicionalmente es concebido como el único que posee el conocimiento, se convierte en orientador, mediador e incluso partícipe del proceso (Dewey, 1967).

Por su parte Freinet (1969), fundador de la Escuela Moderna-sindicalista, critica la escuela tradicional, la enseñanza enciclopédica, memorístico verbal, y entiende la educación desde una perspectiva antropológica como un proyecto que se articula con la humanización. Se reconoce además por ser pionero en la introducción de los medios de comunicación en la escuela; su pedagogía le da preferencia a la parte práctica motivando a que el niño, a partir de su vivencia práctica de todos los días, sea el protagonista de su propio aprendizaje intentando dar respuesta a los problemas cotidianos.

Freinet (1969) propone que la primera tarea del educador es conocer al niño. Dado que éste crece y se desarrolla en un medio, se comprende que el

conocimiento del niño deba ser extensivo al ambiente en el cual se producen las relaciones educativas y el aprendizaje: "...nuestro primer cuidado de educadores debe ser el conocimiento claro del ambiente en medio del cual un ser busca su propia potencia", conocer al niño debería ser teóricamente la primera preocupación del maestro (p. 155).

El maestro debe ser un colaborador en la toma de decisiones del alumno y no un controlador más o menos severo. Para Freinet (1969) la tarea de ayuda es, probablemente, la nota más enfatizada al abordar el asunto del educador. Sin ella es imposible comprender las formas educativas modernas:

"ayudar, ayudar, ayudar siempre, dejando al niño la impresión de que lo ha conseguido, de que ha franqueado una etapa y puede, por tanto, con toda confianza aventurarse nuevamente. Ayudar, ayudar, en lugar de corregir y sancionar. Ésta debería ser la recomendación general a inscribir en la portada de todos los tratados de pedagogía, a grabar en la entrada de las escuelas y sobre la mesa de los maestros" (p. 144).

Las técnicas que se deban dominar, las materias de enseñanza, el sistema de adquisición, las modalidades de la educación surgirán de las necesidades esenciales del estudiante en función de las necesidades de la sociedad a la que pertenezca. Se trata de un verdadero resurgimiento pedagógico, racional, eficaz y humano, que debe permitir acceder a su destino de hombre con la máxima potencia y seguridad en lo que efectúe y realice.

De esta forma, en el proyecto, el estudiante tiene una responsabilidad a largo plazo en una actividad práctica que trata de mejorar en un desarrollo continuo. Toda esta variedad de posibilidades de organizar proyectos de aprendizaje puede estar asociada a dificultades. El tiempo requerido es muchas veces considerable: puede exigir una alta carga de responsabilidades, el relacionar diversos ámbitos del saber, tener una capacidad de organización y financiar costos que a veces son altos. Como el proyecto educativo es una forma de aprendizaje en la acción se esperan altos riesgos y grandes triunfos. Siempre y cuando se practiquen estas orientaciones el resultado será favorable para el proceso de aprendizaje del estudiante. Quien desea reducir los riesgos, y en parte los éxitos, puede seleccionar otros modelos como la "tutoría" o la "asignación de tareas", que serían los modelos más cercanos o las "exploraciones de campo", las "prácticas especializadas" o, incluso, las "clases frontales" (Ministerio de Educación, 2005).

### **3.3.2. Principios didácticos y otros elementos constitutivos del modelo de trabajo basado en proyectos educativos**

El modelo de trabajo basado en proyectos educativos se fundamenta en los principios del aprendizaje innovador, aprendizaje integrador y aprendizaje globalizado:

- Aprendizaje innovador: esto significa que el aprendizaje está relacionado al mejoramiento de alguna práctica, en un sentido amplio, por lo cual sirve para mejorar la calidad de vida y la capacidad futura de la humanidad.

- Aprendizaje integrador de asignaturas: apunta a la cooperación y comunicación entre diferentes competencias y ámbitos del conocimiento.

- Aprendizaje globalizado: se adquieren técnicas, competencias sociales y la capacidad de organización de una manera integrada y continua.

Los **ambientes de aprendizaje**, por otra parte, forman parte de los elementos constitutivos del modelo de trabajo basado en proyectos. El ambiente de aprendizaje es todo el campo de la práctica con sus recursos personales y materiales. El ambiente de aprendizaje de un proyecto educativo es tan complejo como la realidad misma, y a menudo la supera cuando se trata de innovaciones significativas. Según sea el tipo de práctica predominarán las actividades productivas, pedagógicas, técnicas, comunicativas o de investigación y su gerencia. El organizador, por ejemplo, una empresa o cooperativa, y la institución de formación toman parte en el proyecto. Los componentes sociales de un proyecto de aprendizaje forman los grupos del proyecto que participan coordinados por la dirección del proyecto.

En proyectos de aprendizaje muy complejos se cuenta con supervisores y se suele consultar a expertos adicionales externos, cuando se enfrenta algún problema complejo, que ni los estudiantes ni el supervisor pueden resolver adecuadamente. Un buen diseño de aprendizaje permite estructurar las posibles experiencias para generar un aprendizaje y competencias apropiadas. Ese diseño es fundamental para planificar las actividades de aprendizaje, para evaluar si se adquieren las experiencias de aprendizaje y determinar si se pueden otorgar los certificados. Los planes del proyecto, informes del proyecto y la documentación del proyecto suelen ser elementos necesarios en el ambiente de aprendizaje y dependen del diseño

didáctico del proyecto educativo. Los instrumentos empleados para preparar los productos creados o para la publicación pueden ser considerados, en ciertos proyectos de aprendizaje, como elementos del ambiente de aprendizaje (Ministerio de Educación, 2005).

**Tareas y metas de aprendizaje:** Las tareas de aprendizaje típicas del proyecto educativo siempre están ligadas a las tareas propias del trabajo o incluso son idénticas. En ellas los participantes deben realizar las actividades, y adquirir las competencias (habilidades), requeridas para esas tareas. Generalmente se trata de tareas de aprendizaje que exigen, simultáneamente, acciones técnicas, sociales y de gestión y abarcan reflexión y evaluación de las acciones realizadas.

**Competencias que promueve el modelo proyecto educativo:** Los proyectos de aprendizaje están dirigidos a desarrollar, de manera equilibrada, competencias técnicas, competencias sociales y competencias individuales aunque a veces se dé prioridad a alguno de estos aspectos. Esto vale particularmente para desarrollar la capacidad de pensar secuencias de actividades o competencias del pensamiento enlazado, para tomar en cuenta las perspectivas futuras a mediano y largo plazo. Sin embargo, esta acentuación de la totalidad y del enlazamiento no descarta que cada fase del proyecto de aprendizaje (o cada tarea de aprendizaje) exija como su aspecto central, una competencia única.

**Fases de aplicación del Proyecto Educativo:** El Ministerio de Educación (2005) establece cuatro fases en la aplicación de los proyectos educativos: preparación, planificación, interacción y evaluación.

- Fase de preparación, en la cual se forman los grupos, se asignan los supervisores, se realizan los contactos con las instituciones y se determinan las posibilidades de aprendizaje y los costos.
- Fase de planificación, la cual incluye además la preparación de los grupos y, a menudo, la transmisión de información básica y el entrenamiento en las capacidades que se requieran para realizar el proyecto.
- Fase de Interacción, corresponde a la realización práctica del proyecto, en ella se crean y se obtienen informaciones, se adquieren calificaciones, se efectúan trabajos públicos y también se prepara la documentación y prototipos del proyecto.



- Fase de evaluación, en ella se evalúa tanto el éxito del aprendizaje de los participantes, como también los efectos prácticos en el lugar en que se llevó a cabo, se analizan las dificultades y se prueba una posible generalización de las experiencias significativas.

**Rol del participante:** en un proyecto de aprendizaje los participantes como miembros de un grupo o equipo de un proyecto son actores responsables en una práctica real, que les asigna un carácter de agentes innovadores. Simultáneamente ellos son también, especialmente en la fase inicial del proyecto educativo, observadores activos.

Sin embargo, ellos deben ejercer sus actividades no sólo bajo el punto de vista de la optimización de sus propias experiencias de aprendizaje, sino que siempre deben considerar las consecuencias y respetar a los afectados en el campo. De ahí que sea necesario calificar antes a los estudiantes en el rol de “novatos” aprendices y ver si pueden o están en condiciones de participar en el proyecto. También deben adquirir conocimientos previos para participar desde el comienzo en las actividades prácticas y analizar la estructura de intereses implícita en el proyecto (ver Figura 3).

**Rol del docente o facilitador:** En el “proyecto de aprendizaje” el docente tiene una gran variedad de roles y funciones que puede desempeñar y cubrir simultáneamente. En especial es organizador, moderador, experto y consejero. Pero en ciertos momentos del proyecto también toman el rol de docentes o facilitadores los afectados por el proyecto, personas aconsejadas, dirigidas y atendidas y los compañeros de trabajo, colegas y compañeros del equipo.

**Rol de la familia:** Los proyectos de aprendizaje deben estar articulados con el grupo familiar y el docente trabajará en base a un compromiso en conjunto informando de forma clara y precisa los avances obtenidos en la institución. La familia también debe cumplir con su cuota de responsabilidad, ya que esto permite un desarrollo tanto educativo como laboral del participante. Todos serán los protagonistas de cumplir el proyecto de vida del participante que previamente fue elaborado y canalizado de forma individual de acuerdo a las necesidades e intereses, con la finalidad de garantizar el éxito del mismo.

**Ámbito institucional de aplicación:** Los proyectos de aprendizaje se utilizan, sobretodo, en instituciones de formación y perfeccionamiento que preparan directamente para actividades profesionales, escuelas que forman en una carrera, programas de cursos de especialización en escuelas especiales y también en actividades de perfeccionamiento laboral.

**Ámbito del conocimiento:** A través de los proyectos de aprendizaje se adquieren especialmente conocimientos de orientación, conocimiento de una institución y conocimientos de acción en aspectos técnicos, organizativos, sociales, laborales y personales. Se suelen transmitir conocimientos técnicos explicativos y conceptos cuando se fundamentan las actividades específicas del proyecto con conocimientos científicos o con debates de estrategias de dirección y de acción (Ministerio de Educación, 2005).

### **3.3.3. Población a la que se dirigen los Proyectos de Aprendizaje y razones para su desarrollo**

Los niños mayores, la juventud y los adultos, que ya han adquirido ciertas competencias fundamentales de acción son los tipos de grupos a los que se puede aplicar este modelo. El proyecto educativo continúa desarrollando estas competencias en relaciones de trabajo estructuradas y complejas dirigidas a la innovación.



129

Figura 3: FORMACIÓN Y APLICACIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO  
Fuente: Elaboración propia

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) sustenta una política de Estado destinada a orientar y consolidar el proceso de transformación de los diferentes sectores involucrados en el desarrollo económico y social la nación. Para ello es necesario generar alianzas estratégicas con los diferentes actores de la sociedad a través de una cultura de participación, una visión compartida y la formación de un ciudadano y una ciudadana que con su acción constituya las bases de una nueva sociedad.

Así mismo, la Carta Magna (1999) fundamenta en la educación y el trabajo el logro de sus fines, esto por cuanto la educación se concibe como un proceso integrado al desarrollo económico y social de la nación. En este enfoque, la escuela debe fortalecerse como espacio que propicie la participación protagónica junto a la familia y la comunidad, a través de una corresponsabilidad bien entendida, en el proceso del desarrollo integral, tanto de la población atendida como de la institución y la comunidad que la circunda (Ministerio de Educación, 2005).

En este sentido, es necesario un cambio en la educación, fundado en una clara visión sobre los valores éticos y morales que se requieren para una sociedad en constante transformación, que asuma su rol protagónico en la toma de decisiones sobre su destino histórico. De lo anteriormente expuesto, se deduce que la escuela debe contribuir a la construcción de espacios que permitan el estudio, análisis y reflexión de todos los integrantes, es la esencia del Proyecto Educativo que se fundamenta en una concepción holística del hecho educativo para generar alternativas que permitan el mejoramiento de la calidad de la educación como un hecho de significación social. El Fondo de Población de las Naciones Unidas (PNUD) considera que

El objetivo básico del desarrollo humano es ampliar las oportunidades de los individuos para hacer que el desarrollo sea más democrático y participativo. Una de ellas es el acceso e ingreso a la educación, salud y a un entorno físico limpio y seguro. A cada individuo debe dársele también la oportunidad de participar a fondo en las decisiones comunitarias y de disfrutar de la libertad humana, económica y política (Ministerio de Educación, 2005; p. 2).

No cabe duda el papel que todos los países le asignan a la escuela, al afirmar que es la organización dinamizadora de la formación integral de todos los involucrados en el proceso educativo. Para cumplir con este cometido hay que transformar la escuela como un todo, su organización y su cultura. Esta transformación requiere de un proyecto vinculado con los procesos propios del hecho educativo, es decir, lo institucional, lo social, lo académico, lo organizativo, lo normativo y lo vivencial. De esta manera cada escuela de acuerdo a sus necesidades de historia de vida académica y comunitaria y en función de la política educativa, debe diseñar un conjunto de actividades planificadas de manera colectiva y dirigida a resolver los principales problemas pedagógicos, laborales, organizativos y sociales.

**En lo económico:** (Desarrollar la Economía Productiva). Diversificación productiva, la cual busca alcanzar un crecimiento sostenido y diversificado, rompiendo los nexos de dependencia, fortaleciendo la economía social (solidaria) y promoviendo el desarrollo local sustentable y sostenible.

**En lo social:** (alcanzar la justicia social). Incorporación progresiva (inserción), garantizando el disfrute de los derechos sociales en forma equitativa, mejorando la distribución del ingreso y fortaleciendo la participación social (colectiva), bajo una concepción de calidad de vida que supere el “tener” y “comodidad de vida”, centrada en el Ser, Convivir y el Respeto al Equilibrio Ecológico.

**En lo internacional:** (fortalecer la soberanía nacional y promover un mundo multipolar). Pluralización multipolar, promoviendo la integración latinoamericana y caribeña en lo económico y social, mejorando y diversificando la oferta (Ministerio de Educación, 2005, p. 3).

Todo este marco tiene implicaciones esenciales en educación; ésta al igual que el trabajo, tiene el gran reto de ser en su esencia espacio de siembra y ejercicio de principios transformadores, concretados en la formación integral de los y las estudiantes bajo estos principios. El proceso de producción es constituido del currículo, bajo una filosofía humanista, en la cual la producción es para el beneficio colectivo y el bien común, fortaleciendo la autogestión, la cogestión y la participación comunitaria. Para lograr este propósito, según el Ministerio de Educación (2005), se requiere que cada institución elabore proyectos a la luz de los siguientes criterios:

1. **Filosofía humanista:** fortaleciendo en la institución la esencia de Formación Integral centrada en el ser humano.
2. **Promoción del desarrollo local sustentable y sostenible:** en lo económico, social, cultural y ambiental. Favorece el desarrollo endógeno, entendido este como desarrollo integral, desde adentro y hacia adentro, sustentable y sostenible.
3. **Producción concebida como beneficio colectivo:** (economía social solidaria) con la participación protagónica comunitaria favoreciendo el cooperativismo y toda la economía de cooperación y solidaria.
4. **Pertinencia socio-laboral:** toma en cuenta el contexto socioeconómico de la localidad.
5. **Legitimidad del proyecto:** proceso de construcción colectiva del mismo, con la participación de los autores y actores del hecho educativo (Ministerio de Educación, 2005).

### **3.4. La Inserción Socio-laboral de las Personas con Discapacidad**

La inserción laboral de personas con discapacidad es un proceso que implica acciones continuas y complementarias, desde la evaluación hasta la obtención y el mantenimiento de un puesto de trabajo en los lugares menos restrictivos. El entorno más normalizado puede variar según las limitaciones de la persona y las posibilidades que la sociedad ofrece, lo que conduce a la integración en el medio menos restrictivo.

El tipo de trabajo que se desempeña, el salario que se percibe y las oportunidades que ofrece el puesto de trabajo, afectan directamente al modo de valoración de sí mismo, de la sociedad en general, así como al grado de libertad que se dispone a nivel económico y social. El acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo es fundamental en la vida de toda persona. La integración laboral es, pues, un elemento importante en la calidad de vida humana. Por consiguiente, en el caso de la persona con discapacidad la obtención y realización de un trabajo remunerado, especialmente en el medio ordinario, supone una fuente de valoración social positiva, tanto por parte de la propia familia, como de la comunidad en la que vive, un mayor grado de libertad e independencia personal, una afirmación de su autonomía al sentirse útil a la sociedad, la posibilidad de establecer relaciones y amistades con

otros hombres y mujeres con o sin discapacidad, y la experiencia de gozar de los mismos derechos que los demás en el seno de la comunidad, formando parte integrante de la misma. Por estas razones, las personas con discapacidad tienen una necesidad especial de integrarse laboralmente con el fin de encontrar, por una parte, la estima de la comunidad en que viven y, por otra, la confirmación de sus valores personales, aspectos que son básicos para su integración social. (López, 2009)

El cambio en la manera de entender la discapacidad y la tendencia al empleo abierto tiene como base el darse cuenta que muchos de los obstáculos que encuentran las personas con discapacidad no se deben a su discapacidad propiamente dicha, sino más bien a la manera en que la sociedad está organizada. Los obstáculos con los que suelen encontrarse para conseguir un empleo incluyen:

- Normas y reglamentaciones restringidas en relación con la formación o el empleo
- Prácticas laborales que resultan imposibles de realizar para personas con determinadas discapacidades
- Los prejuicios, a menudo negativos, que empleadores y otros agentes tienen acerca de las competencias y la capacidad de trabajo de las personas con discapacidades (Murray y Heron, 2003).

En la práctica, las alternativas y posibilidades de inserción han variado entre las distintas categorías de discapacidad, es decir, desde personas que presentan alguna discapacidad física hasta aquellas con discapacidades de tipo cognitivo que les impiden afrontar las necesidades que plantea la sociedad. En la Educación Especial, específicamente los talleres laborales, el proceso de incorporación a la vida socio-laboral de las personas con discapacidad está, si no supeditado, sí influenciado por las actuaciones de los servicios y de los profesionales mediadores, sin obviar el papel de otros actores como la familia. Entre las alternativas que se pueden presentar en el contexto de nuestro país Venezuela, están las empresas ordinarias, la fami-empresa, la micro empresa, la cooperativa y la empresa mixta también llamadas empresas sociales, en las que se brinda un empleo y se desarrolla un trabajo protegido (véase Figura 4).

### 3.4.1. La Fami-empresa

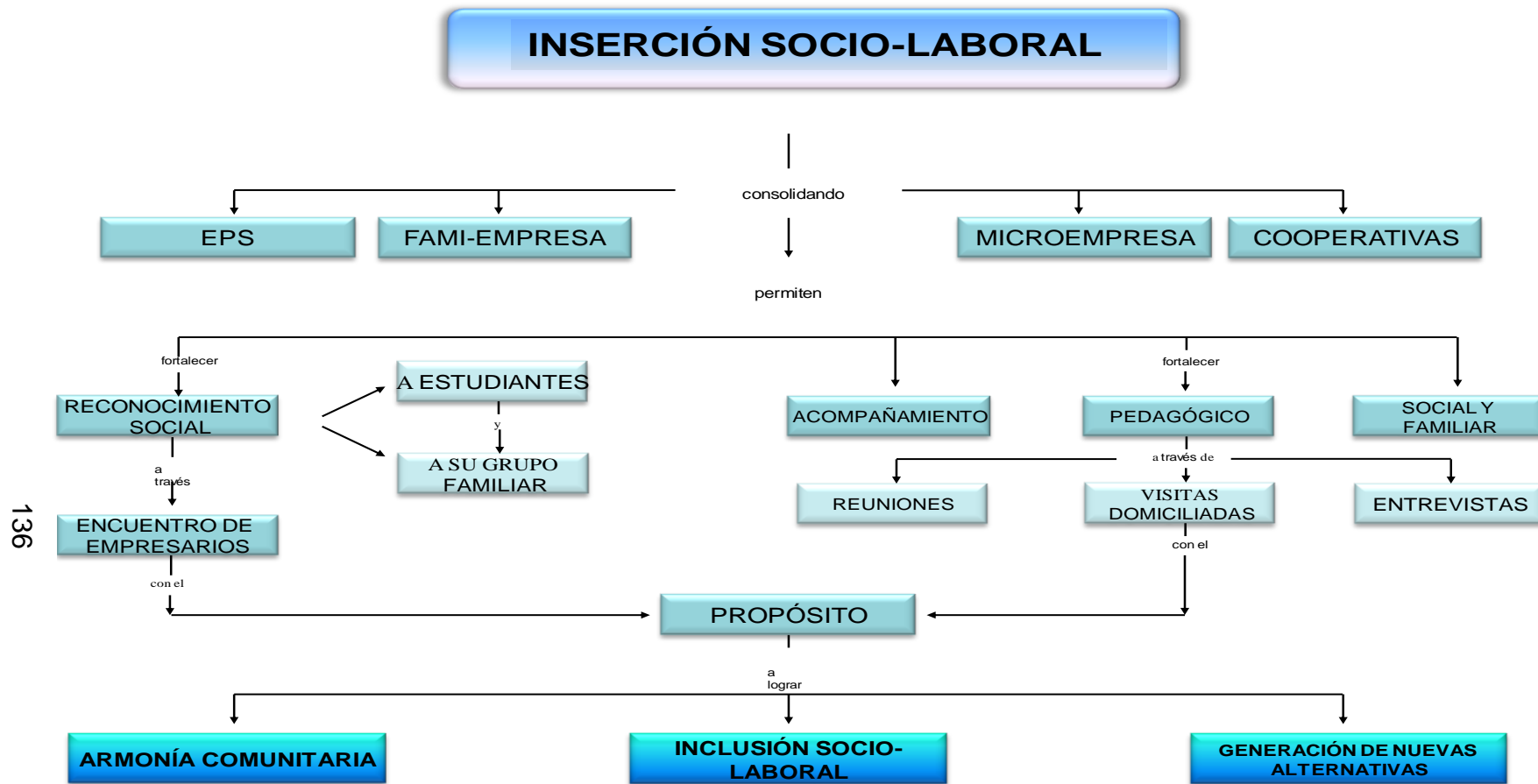
Según Poza (2005), la fami-empresa o empresa familiar es aquella que está controlada por dos o más miembros de la misma familia, ejerce la familia el control estratégico de la empresa, se preocupan por las relaciones familiares y tienen como la visión de continuidad de generación en generación. Es el resultado es una combinación única de subsistemas (familiar, administrativo y de propiedad) que forman todo un sistema de la empresa, formando una capacidad de adaptación significativa y una ventaja competitiva o fuente de vulnerabilidad ante el cambio generacional.

La fami-empresa o empresa familiar funciona bajo el mismo concepto que la micro-empresa, siempre y cuando sea administrada o dirigida por un grupo familiar. Los trabajadores son los mismos miembros de la familia. Entre sus principales características se destacan las siguientes:

- Aunque no dependen de un patrón podría existir un líder como el padre, la madre o uno de los hermanos, quien coordina las actividades productivas o tiene una función más significativa en la administración de la empresa.
- Permite la participación del miembro(s) con cualquier tipo de discapacidad. Las tareas que se le asignen dependerán de sus habilidades, conocimientos e intereses. En ese sentido facilita la participación de la persona con limitaciones en el ámbito familiar y laboral.
- Responsabiliza a la persona con discapacidad y a su familia, en los aspectos relacionados con la inserción laboral del primero.
- Mejora el nivel de vida de la familia, al representar una fuente de trabajo y de ingresos para el grupo.
- Dependiendo de las tareas que asuma la persona con discapacidad puede favorecer su interacción con la comunidad, o generar aislamiento de esta con su medio social.
- Es autogestionario, porque es el grupo quien debe tomar las decisiones fundamentales así como determinar quién realiza las funciones administrativas principales de dirección, coordinación, organización, supervisión, entre otras.



- Tiene la opción de establecer rotación en los horarios para favorecer el estudio de algunos de los miembros de la familia. Esta flexibilidad resulta sumamente importante para aquellas personas que, por su discapacidad, requieren adaptación en la jornada de trabajo, como descansos intermitentes.
- La productividad depende de una demanda del producto, lo que genera inestabilidad laboral.



136

Figura 4: INSERCIÓN SOCIO-LABORAL  
Fuente: Elaboración propia

- Si se toman las decisiones adecuadas de qué, cómo, cuánto, con qué, cómo, para quién producir, la empresa podría generar resultados exitosos. O bien si se considera el carácter temporal de los productos en el mercado.
- No tiene garantías sociales: vacaciones pagadas, seguro social o prestaciones. Sin embargo, como grupo pueden establecer los mecanismos necesarios para garantizar períodos de vacaciones sin interrumpir el proceso productivo, gozar de seguro social, plan de pensiones voluntario, póliza de riesgos del trabajo y otros.
- Permite el ajuste o adaptación del puesto de trabajo de acuerdo con las características y necesidades del miembro con discapacidad.
- Con una buena administración y desempeño puede superar las expectativas del grupo familiar respecto al ingreso económico.
- Dependiendo de la rentabilidad del trabajo, puede generar que el grupo familiar desplace a la persona con discapacidad.

Como parte de las características que pueda tener esta opción como alternativa de ubicación laboral para personas con discapacidad, es importante considerar los requerimientos posibles. Dependiendo del producto, la demanda, el proceso productivo y otros elementos, los requerimientos pueden ser más o menos complejos o más o menos exigentes, tanto para el grupo como para la persona con discapacidad que participe; algunos de estos requerimientos son los siguientes:

- Formación técnica: dependiendo de la actividad productiva pueden requerir de formación técnica, o un excelente conocimiento sobre el proceso productivo que va a emprender.
- Conocimientos del mercado laboral y de mercadeo: cómo es la oferta y la demanda de ese producto en la localidad, comunidad o región, y cuál es la estrategia de comercialización.
- Asesoría en materia legal, financiera y administrativa, o al menos que haya miembros con conocimientos en estas áreas.
- Capital y acceso al crédito: cómo funciona el crédito, las facilidades, los procedimientos, responsabilidades y entidades que lo facilitan, entre otros.
- Elaboración de reglamentos claros de funcionamiento: división del trabajo, horarios, tareas, supervisión, coordinación, y otros.

- Excelente disposición y compromiso de cada miembro familiar.

Esta opción resulta benéfica para el grupo familiar al representar una fuente de trabajo y de ingresos para varias personas; no obstante, se corre el riesgo de que se subestime la capacidad productiva del miembro con discapacidad, o se sobreproteja, y se delegue en éste las tareas más simples, repercutiendo negativamente en su autoestima y logro de la autonomía personal.

También se podría presentar una situación de explotación del grupo familiar hacia el miembro con discapacidad, o una especie de apoyo sin remuneración, en el que la persona contribuye con el proceso productivo de la empresa familiar recibiendo a cambio apoyos para la satisfacción de sus necesidades básicas. Por lo tanto estas empresas familiares crean relaciones que pueden ser de unión y que pueden fortalecer este tipo de empresas (Serna y Suárez, 2005).

Por su parte Arango (2003:199) define algunos lineamientos sobre los cuales se fundamentan las Fami-empresas, tales como:

- Principios: la familia es una comunidad productora para satisfacer las necesidades de sus miembros, la ayuda mutua y la cooperación son la base de su progreso, predomina el interés colectivo sobre el individual entre personas iguales y libres.
- Objetivos: la generación de trabajo para los miembros garantiza la subsistencia de la familia, consolidan la familia como empresa, incrementando el valor del trabajo asociativo y auto gestionado.
- Características: su fundamentación está en el factor trabajo y no en el capital, la prolongación de la economía doméstica es su alternativa independiente, propiciando empresas con su propia racionalidad económica derivada del beneficio familiar e individual resultando altamente eficientes; constituyen un proyecto de vida propio al trabajar para ellos mismos, desarrollando un intenso factor comunitario.

### **3.4.2. La microempresa**

La pequeña empresa o microempresa forma una unidad productiva que involucra la toma de decisiones sobre qué producir, cuánto, con qué, y para quién

lo expuesto indica que su finalidad está sujeta a un mercado que requiere la satisfacción del cliente en cuanto a bienes y servicios, esto permite una retribución económica para todos los que la conforman. En relación a ello Rivero et al (2001) la define como "... una pequeña unidad socio-económica de producción, comercio o prestación de servicios, cuya creación no requiere de mucho capital y debido a su tamaño existe un uso productivo y eficiente de los recursos" (p.41). Así pues la microempresa presenta diversas características se especifican algunas a continuación:

- Representa una forma de trabajo independiente porque no se depende de un patrón.
- Facilita la integración socio-laboral de personas con discapacidad que deciden asumir este reto.
- Facilita la interacción con la comunidad en vista de que se está ofreciendo un producto a la comunidad, ya sea éste un bien o servicio.
- Es autogestionario, porque es el trabajador que lo asume quien debe tomar las decisiones fundamentales, así como el que realiza las funciones administrativas principales de dirección, coordinación, organización y supervisión. En ese sentido, promueve la autonomía del trabajador.
- El trabajador define su horario de trabajo. Esta flexibilidad resulta sumamente importante para aquellas personas que por su discapacidad requieren adaptación en la jornada de trabajo, como descansos intermitentes.
- La productividad depende de una demanda del producto, lo que genera inestabilidad laboral. Si se toman las decisiones adecuadas de qué, cómo, cuánto, con qué, para quién producir, la empresa podría generar resultados exitosos. O bien, si se considera el carácter temporal de los productos en el mercado.
- Lo anterior refuerza la tesis de que cualquier empresa está inmersa en un contexto, y que el éxito de la misma depende tanto de factores internos como externos.
- El trabajador, propietario de la microempresa no tiene garantías sociales: vacaciones pagadas, seguro social y prestaciones.

- Permite el ajuste o adaptación del puesto de trabajo a las características y necesidades del trabajador.
- Con una buena administración y desempeño puede superar las expectativas del trabajador respecto al ingreso económico.
- Posibilita la inserción laboral de personas con diversos tipos de discapacidades.
- Puede generar empleo para otras personas, en tanto que el proceso productivo, la demanda y el éxito, entre otros factores, lo requieran.
- Se puede desarrollar en asociaciones con otra(s) persona(s).

Como parte de las características que pueda tener una microempresa como alternativa de ubicación laboral para personas con discapacidad, es importante considerar los requerimientos posibles. Éstos se sintetizan a continuación:

- Dependiendo del producto, la demanda, el proceso productivo y otros elementos, los requerimientos pueden ser más o menos complejos o más o menos exigentes.
- Dependiendo de la actividad productiva puede requerir de formación técnica
- Conocimientos del mercado laboral y de mercadeo. Asesoría en materia legal, financiera y administrativa.
- Capital y acceso al crédito. Cómo funciona el crédito, facilidades, procedimientos, responsabilidades, entidades que lo facilitan, etcétera.

Recordemos que como consecuencia de las tendencias en la economía y los requerimientos de la globalización, las empresas y entidades públicas tienden a simplificar su estructura y disminuir sus recursos humanos.

### **3.4.3. Empresas Sociales**

Se entiende por empresas sociales instancias productivas competitivas en el mercado, cuya finalidad es la generación de empleo de personas en situación de desventaja social. Estas son de composición mixta, coexistiendo personas con y sin discapacidad. Aunque son sin fines de lucro, están en capacidad de generar

utilidades para ser sustentables en el tiempo y garantizar las exigencias de ingresos de una empresa. Esto incluye el gasto asociado a la permanencia de empleo estable para la población objetivo.

Todo lo anterior requiere un fuerte apoyo inicial en su capacidad de gestión empresarial y subvención parcial para cubrir los requerimientos de productividad de la empresa ante los diferentes ritmos de estas personas. En este sentido, las experiencias internacionales avalan el desarrollo de otro tipo de iniciativas como los Enclaves Laborales, que consisten en grupos de trabajadores, bajo las órdenes de un responsable de un Centro Especial de Empleo, que se desplazan a otras empresas para realizar una actividad secundaria respecto a la actividad principal de la propia empresa (Murray, y Heron, 2003).

#### **3.4.4. Las Cooperativas**

Son empresas gestionadas con participación democrática por los que asocian su trabajo para lograr un bienestar personal y colectivo, son asociaciones abiertas y flexibles, de hecho y derecho cooperativo, de la Economía Social y Participativa, autónomas, de personas que se unen mediante un proceso y acuerdo voluntario para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes, para generar bienestar colectivo y personal, por medio de procesos y empresas de propiedad colectiva, gestionadas y controladas democráticamente. Las cooperativas se basan en valores de ayuda mutua esfuerzo propio, responsabilidad, democracia, igualdad y solidaridad. Sus miembros promueven los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y compromisos por los demás. (Ley Especial de Asociaciones Cooperativas, 2005).

En tal sentido, la promoción de cooperativas como sujeto preferente de la economía social viene siendo estimulada desde varias instituciones internacionales. En este sentido especialmente resalta la resolución aprobada en la plenaria de la 90a Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Ginebra, Suiza, el 20 de junio de 2002. (Esta es la institución del sistema de las Naciones Unidas encargada de la promoción y protección al empleo y cuenta con la

participación de representantes de los gobiernos de países miembros, de sus organizaciones sindicales y de sus organizaciones de patronos).

El objetivo principal que involucra las cooperativas en el equilibrio económico es desarrollar la economía productiva. A su vez, para desarrollar la economía social en el equilibrio económico, el fortalecer la microempresa. Generar mejores oportunidades de comercialización y gestión de negocios a las microempresas, cooperativas y a la economía informal esto ha incluido programas de trato preferente en compras y contratos con el Estado a nivel nacional y regional. (Ministerio de Planificación y Desarrollo, 2001).

#### **3.4.5. Clases de Cooperativas**

En razón del desarrollo de sus actividades las cooperativas podrán ser especializadas, multiactivas e integrales.

- Las Especializadas son aquellas que se organizan para atender una necesidad específica, correspondiente a una sola rama de actividad económica, social cultural.
- Las Multiactivas, son las que se organizan para atender varias necesidades, mediante concurrencia de servicios en una sola entidad jurídica.
- Las Integrales, son aquellas que en desarrollo de su objeto social, realizan dos o más actividades conexas y complementarias entre si, de producción, distribución, consumo y prestación de servicios.

Existen además las cooperativas de trabajo asociado, las cuales vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicio.

#### **3.5. Tendencias en la economía en la inserción socio-laboral**

López (2006) expone una visión de la evolución histórica de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad teniendo en cuenta los análisis críticos de diversos autores pertenecientes a la corriente sociológica denominada



modelo social de discapacidad. Se hace aquí una síntesis de esta evolución, de acuerdo con lo expuesto por la citada autora.

Finkelstein (1980; citado por López, 2006)) miembro de la Union of the Physically Impaired Against Segregation (UPIAS), hace una interpretación crítica materialista de la historia y afirma que la discapacidad es un producto del desarrollo de la sociedad industrial occidental. Este autor divide la historia en tres fases. La primera corresponde al periodo feudal europeo, en que las personas con limitaciones participaban en el modo de producción rural sin problemas. Pero al imponerse la industrialización, en el siglo XIX, las personas con limitaciones fueron excluidas, porque eran incapaces de adaptarse al ritmo laboral de las fábricas. Así fueron apartadas de la actividad económica y social general, consideradas enfermas y recluidas en instituciones de carácter sanitario.

El surgimiento de un sistema de producción capitalista, unido al auge de la medicina de tipo hospitalario, es lo que motivó la consideración de estas personas como grupo subvalorado, atribuyéndoles los rasgos de tragedia personal, pasividad y dependencia. La tercera fase, acaba de empezar y supondrá el final de la opresión de las personas discapacitadas, gracias al desarrollo y el uso de la tecnología y el trabajo conjunto de esas personas y de otras que se solidarizan con ellas.

Desarrollando esta perspectiva crítica social otros autores y autoras (muchos de ellos son personas con discapacidad) han ampliado, matizado y reformulado estos análisis teóricos de la discapacidad, al considerar que la versión de Finkelstein podría calificarse de simplista y excesivamente optimista. Así, Barnes (1998) afirma que es simplista porque supone que existe una relación directa entre el modo de producción y las ideas y experiencia de discapacidad. Es demasiado optimista por su suposición de que el avance tecnológico y la participación en el trabajo integrarán de nuevo a las personas discapacitadas en la sociedad en niveles de igualdad. La tecnología puede servir para capacitar o para discapacitar aún más a las personas, y los intereses profesionales han demostrado ser una de las mayores barreras para las personas discapacitadas.

Es por ello, que Oliver (1996, 1998), uno de los principales exponentes de la posición materialista, defiende que la economía, a través de la organización social del trabajo, desempeña un papel clave en la producción de la categoría de discapacidad, y en la determinación de las respuestas de la sociedad a las personas discapacitadas. La opresión a la que éstas se enfrentan tiene sus raíces en las estructuras económicas y sociales del capitalismo, que por sí mismas producen racismo, sexismo, homofobia, gerontofobia y discapacidad. Durante todo el siglo XX el trabajo se ha organizado en torno a dos principios: la obtención del máximo beneficio y la competitividad entre los trabajadores individuales.

Inevitablemente las personas discapacitadas han sufrido las consecuencias de esta organización, experimentando la exclusión del mercado de trabajo, la desvalorización y la marginación social. La única vez que el panorama cambió fue durante las dos guerras mundiales. La razón es muy sencilla, en épocas de necesidad de trabajadores todas las aportaciones son buenas y se organiza el trabajo de acuerdo con los principios de cooperación y colaboración, y no sólo de competición y productividad. Al terminar la guerra, se vuelven a imponer los viejos principios de la economía capitalista, dejando fuera del mundo laboral a las personas con discapacidad, que pasarían de nuevo a ser un grupo ciudadano de segunda clase.

Desde esta perspectiva de la economía política, las personas discapacitadas están excluidas del mercado laboral no por culpa de sus limitaciones personales o funcionales (paradigma médico individual), ni por las actitudes y prácticas discriminatorias de otras personas, entre ellas el empresariado (explicaciones interaccionistas), sino ante todo debido al sistema de organización social basado en el trabajo, propio de la economía capitalista (López, 2006).

Además de lo señalado anteriormente, la globalización de la economía es un proceso irreversible en las próximas décadas. Es posible definir de una manera sencilla la globalización como un proceso de liberalización del comercio y desaparición de barreras arancelarias, en el que los países constituyen un solo mercado a escala mundial, sin tener la posibilidad de ejercer control sobre las

condiciones y exigencias que dicho proceso genera en y para sus respectivas economías. Dependiendo de cómo cada país enfrente el proceso, tales condiciones y exigencias pueden constituirse en oportunidades o amenazas para el desarrollo económico y social.

A este respecto, plantea Rosal (1999), las fuerzas de la economía mundial están conduciendo a los países hacia un nuevo modelo económico caracterizado por la “liberalización y globalización de la economía, que requiere de un ajuste estructural, de estrategias de estabilización, de la reestructuración y reconversión productiva y del cambio tecnológico, buscando el crecimiento sostenido y la modernización de la economía en los países”. (p.11)

Según este autor, el modelo busca redefinir al Estado para hacerlo más eficiente, flexible y adecuado a las nuevas demandas y funciones que le exige la nueva estrategia de desarrollo, para lo cual requiere aumentar su eficiencia, disminuir la burocracia y mejorar su capacidad de interlocución con los actores económicos y sociales. El Estado asume un rol subsidiario, como agente de cambio productivo, impulsando el accionar del sector privado e interviniendo en las áreas que no cubre la iniciativa privada.

En el ámbito colectivo, la exclusión del mercado laboral de las personas con discapacidad significa un costo financiero para toda la sociedad; implica sostener a una población pasiva, lo que en definitiva afecta tanto la rentabilidad como la competitividad de las empresas y los países.

La pasividad económica y social de las personas con discapacidad que se encuentran desempleadas es una carga que debe asumir el Estado. A través de beneficios sociales, sistema de pensiones y mecanismos de integración de minorías, el Estado mantiene un alto costo financiero. La integración de las personas con discapacidad al mercado laboral, no sólo significa autonomía y habilidades sociales para los sujetos, sino que implica que el Estado dé un paso del asistencialismo a constituirse en un ente legislador.

Hoy por hoy, ningún país puede darse el lujo de desaprovechar el potencial creador y productivo de las personas con discapacidad y del aporte que pueden hacer al desarrollo general de la sociedad. Por tanto, la inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral, constituye una oportunidad para la sociedad. En la gestión de la diversidad hay un potencial que desarrollar y que es útil tanto para las empresas como para la sociedad en su conjunto (Zadek, y Scout-Parker, 2002).

Desde la moderna gestión empresarial, cada vez se valora más una fuerza de trabajo diversificada como factor clave para mejorar el rendimiento, la productividad y el éxito general de las empresas. Por otra parte, la globalización ha acelerado y reforzado la necesidad de incorporar toda la diversidad, tanto en los procesos de producción de bienes, como en los de distribución y consumo. La contribución que pueden hacer los trabajadores con discapacidad supera por mucho los ajustes que haya que realizar para lograr su incorporación a las empresas.

La inserción de las personas con discapacidad al trabajo construye un círculo virtuoso que equilibra mejor los objetivos de competitividad económica y cohesión social. Por ello, los organismos expertos sostienen que las empresas de más éxito en el futuro serán aquellas que gestionen de manera más eficaz los desafíos de la cohesión social y la competitividad económica. No obstante los beneficios de la inserción laboral de las personas con discapacidad, éstas aún son víctimas de la discriminación y en el área del empleo, en particular, ésta se manifiesta en que la cesantía les afecta el triple que al resto de la población. Los que trabajan, por su parte, frecuentemente perciben ingresos inferiores al salario mínimo legal (ONU, 1999).

Recomendaciones como la anterior, orientadas a mejorar la capacidad competitiva del país en el mercado global, podrían interferir con el proceso de equiparación de oportunidades, como parte fundamental de una política social, enmarcada en los derechos humanos. Situación que obliga a los actores vinculados a doblar esfuerzos para aprovechar las oportunidades que potencien también el desarrollo social, y contrarrestar las amenazas que lo imposibiliten; de

manera tal que se haga efectivo el acceso a la educación, a los servicios de salud, al trabajo, al transporte, y demás ámbitos que garantizan la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

### **3.5.1. Tendencias en el trabajo: Disminución de posibilidades de ubicación laboral para las personas con discapacidad**

Durante años el trabajo dependiente se constituyó en la alternativa de inserción laboral más importante, aún en parte de la década de los noventa. No obstante, la crisis económica de los países subdesarrollados, la absorción de empresas pequeñas por parte de empresas más grandes, el aumento de los costos de producción y la incorporación de nuevos sistemas productivos, entre otros, han venido a generar modelos empresariales más eficientes y competitivos, con menor cantidad de recursos humanos pero con otras habilidades y mayor nivel de calificación.

En consecuencia, la población desempleada económicamente activa se ha visto obligada a buscar otras formas de desempeño productivo y pasan a formar parte del sector no formal de la economía, es decir, el sector no estructurado en donde se ubican los trabajos no calificados, algunos trabajadores independientes, las microempresas y los trabajos ocasionales, sin estabilidad ni garantías sociales. Esta situación llama a la reflexión sobre dónde trabajan las personas con discapacidad que forman parte de la población empleada, y dónde trabajarán aquellas que están desempleadas.

En entrevista personal en el marco de celebración del Bloque Regional de Poder Popular Capítulo Venezuela Capítulo Zulia que se llevó a cabo en Cabimas (2007) realizada al Dr. Heinz Dieterich Steffan, se abordó la temática en relación a las personas con discapacidad en la inserción socio-laboral. El Dr. Heinz Dieterich Steffan es profesor investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana de México; también presidente del Foro por la Emancipación e Identidad de América Latina, cofundador de la Unión Latinoamericana por la Democracia Participativa (Quito, 2003) y del Bloque Regional de Poder Popular (Sucre, Bolivia, 2006) y uno de los principales teóricos del Socialismo del siglo XXI). Durante la entrevista, el

profesor comentó lo siguiente en respuesta a cuatro preguntas que se le formularon:

En relación al motivo de que las personas con discapacidad sean tan discriminadas para ingresar al campo laboral, afirma el entrevistado que la causa se origina en el tipo y características del mercado y el énfasis otorgado a la productividad:

“...El mercado es crematístico mercantilista, la empresa de mercado trabaja para obtener ganancias, las ganancias dependen entre otros factores a la productividad y la productividad de la tecnología que se tenga y de la fuerza de trabajo. Si una persona con discapacidad no tiene la productividad que tiene un trabajador promedio, afecta negativamente la empresa y por eso no lo emplean....”  
(Entrevista.1.Lín.1-5)

Con respecto a las condiciones necesarias para la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral, se enfatiza la importancia de la intensidad y duración de la jornada laboral, la necesidad de subsidio y el carácter artesanal al plantear que

“...Lo primero que hay que determinar es la intensidad del trabajo y la extensión de la jornada que esa persona pueda trabajar, ya que hay que proteger su salud. En segundo lugar tiene que ser una empresa subsidiada porque no será competitiva, y un tercer lugar la producción tendrá que ser por lo general en ciertos casos del mercado más artesanal que industrial....” (Entrevista.1.Lín.6-9)

En lo concerniente a la reacción de los empresarios ante la creación de una Empresa de Producción Social (EPS) de personas con discapacidad, destacó sus posibles efectos para el empresario local:

“...A las empresas trasnacionales no les importa, ya que no afecta sus intereses económicos; sí afecta a un empresario local. Si es local, si es afectado por la producción de esa empresa social, va a decir que es una competencia desleal y que hay que cerrar....”  
(Entrevista.1.Lín.10-12)

Finalmente, al inquirir acerca de la contribución de la Empresa de Producción Social (EPS) de las personas con discapacidad al socialismo del siglo XXI, manifestó lo siguiente:

“...Si el socialismo tiene que ser una economía ética, al igual que la educación, darle oportunidad a todos y crear una EPS es necesario y digno hacerlo para el beneficio de todos. Educación, salud y trabajo para todos...” (Entrevista.1.Lín.13-15)

Además de los señalamientos anteriores, es necesario señalar que las personas con discapacidad intelectual leve tienen mayor probabilidad de entrar al mundo laboral en comparación con personas con una discapacidad más grave o profunda, ya que a estas últimas les cuesta más trabajo entablar una conversación, son más introvertidas y, en algunos casos, pueden llegar a comportarse de manera inadecuada.

En todo caso, en líneas generales las personas con discapacidad intelectual tienen una serie de dificultades a la hora de comprender el complejo mundo de relaciones sociales y personales en el trabajo. La entrada y permanencia en el mundo del trabajo presenta múltiples dificultades que resultan ciertamente paradigmáticas, como por ejemplo los prejuicios por parte de los empleadores a la hora de contratar a estas personas. Pero, a pesar de las dificultades que puedan presentarse, la inserción laboral de estas personas hoy en día es un gran reto, donde sólo se busca garantizar el respeto de su derecho al trabajo y empleo en igualdad de condiciones, como cualquier ser humano. Justamente esa inserción laboral debe darse como...

“un proceso en el cual se debe tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna” (Jordán de Urríes, 2003: 1).

De allí que es importante plantearse cómo lograr la ubicación de personas con discapacidad intelectual en el mundo empresarial. A pesar de que las personas con discapacidad han sido vistas bajo una práctica injusta, discriminadora y

estigmatizadora, por citar algunos adjetivos, en estas últimas décadas ha venido cambiando ese paradigma sobre las personas con discapacidad e incluso se ha desarrollado la tendencia que conduce a un mayor reconocimiento de los derechos de estas personas. Las políticas de empleo, como señala De Lorenzo (2004), han experimentado un cambio importante en los últimos años.

Aunque no existe un rechazo activo por parte de los empleadores y empleadoras, sí se producen otros mecanismos o factores, que inciden de forma negativa en su inserción laboral. Estos son los componentes de actitud en el imaginario social, que conforman los procesos cognitivos por los que las personas con discapacidad se ven segregadas en territorios diferenciados y hasta apartadas desde el punto de vista socio-laboral. La relación de la sociedad con estos colectivos está pautada por la discriminación, es decir, por un trato diferenciado y con una participación social desventajosa.

Este hecho produce en muchas personas con discapacidad lo que se denomina impotencia social, entendida ésta como la incapacidad de provocar un cambio social realmente favorable hacia la discapacidad y por ende, hacia el colectivo, en gran parte debido a que el prejuicio social se encuentra aún muy presente en nuestra sociedad y particularmente en el ámbito laboral. Esto genera un cierto conformismo social, una cierta subordinación y desventaja social; tendencia que sólo se rompería con la normalización, con la transformación de la discapacidad en capacidad, ya que el trabajo es un derecho y un deber reconocido históricamente para los trabajadores y trabajadoras. Este se adquiere a través del rol de ciudadanía.

Cada vez se pone un mayor énfasis en la promoción y se dedican más recursos a la creación de oportunidades de acceso a los puestos de trabajo existentes en el mercado laboral, tanto en el sistema ordinario como en el protegido. Pero todavía, para que sea posible apoyar a las personas con discapacidad a conseguir cada vez más éxito y satisfacción en su integración profesional, será



importante que su opinión sea igualmente estudiada. Genelioux, (2002) señala que hay que:

“Oír y conocer lo que dicen; intentar percibir lo que sienten y piensan sobre: su situación profesional, lo que les gusta y disgusta de su trabajo, la forma en que los compañeros y jefes hablan con ellos, lo que representa para ellos el salario que reciben, si están satisfechos con el tipo de trabajo que tienen o si preferían tener otro tipo de trabajo, si sienten que son oídos y que tienen un papel activo en el proceso de integración en su puesto de trabajo, si consideran útil el trabajo del integrador laboral que los acompaña” (p. 224).

Dada estas referencias de importancia para la presente investigación, se incluyen modalidades de empleo para la inserción de los individuos con discapacidad intelectual leve, como el empleo protegido y el empleo con apoyo. Así, para lograr la inserción laboral de personas con discapacidad, como señala Casado (2004), se puede recurrir a diferentes modalidades, tales como: empleo fomentado, empleo selectivo, empleo reservado y empleo protegido. Esta última modalidad, “presenta características de la especialidad y la segregación: se realiza en un régimen institucional y, para muchos casos, en espacios físicos separados del medio laboral común.” (p. 63).

Por lo tanto, el **empleo protegido** es una vía de inserción laboral todavía necesaria para muchos trabajadores con discapacidad, especialmente en los casos de discapacidad más severa. Para personas con deficiencias mentales, el paso por un taller protegido puede ser un excelente punto de partida para comprobar sus habilidades, permitirles adquirir experiencia laboral y ver qué tipo de trabajo pueden desempeñar mejor (De Lorenzo, 2004).

Sin embargo, existe una modalidad adicional conocida como **empleo con apoyo**, la cual se desarrolló en los EEUU y Canadá durante la década de los setenta y ochenta. Aunque en sus inicios su objetivo principal era ayudar a personas con discapacidades intelectuales a conseguir un empleo ordinario, en años posteriores el empleo con apoyo ha mostrado ser de gran importancia para ayudar a otros grupos objetivo que normalmente tienen dificultades en conseguir y mantener un puesto de trabajo (Jordán de Urríes, 2003). El empleo con apoyo se define como empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas,

para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa.

Al llevar a cabo la inserción laboral de personas con discapacidad bajo una modalidad de empleo, bien sea Empleo Protegido o Empleo con Apoyo, se está apostando por mejoras en la vida diaria de estas personas. Como señala Jenaro (1999; citado por Jordán de Urríes y Verdugo, 2003), “se fomenta la autodeterminación, la satisfacción, el mantenimiento del empleo y la calidad de vida” (p.39).

Es importante resaltar este último concepto por ser considerado como el fin último de todo el conjunto de apoyos y adaptaciones que se le ofrecen a estas personas, con ello conseguir que cada persona perciba vivir con dignidad, sentir que se le respetan sus sueños y anhelos, que tienen poder de expresar sus intereses y opiniones, que es agente de la construcción de su propio destino (Tamarit, 2002), además de ser uno de los principios que sustenta y diferencia el empleo con apoyo de otras modalidades de inserción, según lo expresa Mank (1998; citado por Jordán de Urríes y Verdugo, 2003).

Sin embargo, el concepto de calidad de vida ha sido interpretado de diferentes maneras por distintos autores, ya que esta se puede expresar, por ejemplo, bajo un contexto de política social donde su resultado se puede definir como un objetivo común para garantizar una buena vida y una igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos. Por su parte, en el contexto de políticas sobre discapacidad, salud y rehabilitación, la calidad de vida se puede entender como la ampliación o el incremento de la igualdad para todas las personas, independientemente de su condición.

Así, como señalan Verdugo y Vincent (2004) “la calidad de vida en su definición y concepción ha sido y continúa siendo un proceso complejo que presenta numerosos problemas técnicos y filosóficos” (p. 21-22). Si llevamos el concepto de calidad de vida al contexto laboral, se estaría hablando de calidad de

vida laboral, que como señalan Kiernan y Knutson (1990; citado por Kiernan y Marrone, 1997) se refiere al grado de satisfacción de un individuo con su rol, relaciones, y deberes en el lugar de trabajo. Esta satisfacción está basada en una variedad de factores que afectan al individuo incluyendo, aunque no exclusivamente, variables de personalidad, expectativas familiares, normas culturales y sociales, lugar de trabajo, y facetas concretas del trabajo dentro del lugar donde las tareas son realizadas... “La calidad de vida laboral, es un concepto y una herramienta práctica que ha sido discutida, examinada y debatida por científicos sociales, psicólogos y desde la perspectiva del mundo empresarial desde hace ya más de treinta años” (p. 64-65).

Se hace imprescindible considerar que la calidad de vida laboral es un movimiento social que es interdependiente con otros aspectos de la vida. La calidad de vida laboral no es una simple serie de servicios o programas o un menú de beneficios y compensaciones ofrecidas por los empleadores a sus empleados, esto de hecho, sería una concepción muy primitiva. Es más bien un compromiso filosófico de desarrollar una relación interactiva entre el trabajador y el empleador. Lo que sería la productividad y la satisfacción laboral, la gerencia participativa y la flexibilidad, como conceptos claves para las organizaciones sobre calidad de vida laboral, producen en general un desafío a los individuos, a la organización y a la sociedad.

Así, y al considerar que la calidad de vida laboral no incluye sólo las necesidades del trabajador, sino también la interacción entre las expectativas del lugar de trabajo y esas necesidades individuales, cuando haya congruencia entre dichas expectativas y necesidades la satisfacción será alta, mientras que si el trabajador falla o desconoce las expectativas de la organización o viceversa, la satisfacción y correspondencia de la calidad de vida laboral del individuo será baja (Kiernan y Marrone, 1997).

A pesar de lo señalado anteriormente, sabiendo que el concepto de calidad de vida laboral es un fenómeno complicado, y sin ánimos de menospreciar los factores del contexto social, esta investigación se centra en los factores que tienen

que ver con las características específicas del trabajo y las características del trabajador, para así conocer y comprender ese compromiso entre empleadores y empleados para establecer un sistema de comunicación interactiva que permita las oportunidades de influencia en los niveles de satisfacción laboral.

### **3.6. La inserción socio-laboral en las diversas etapas de la vida de las personas con discapacidad**

La inserción de las personas en la sociedad puede presentar itinerarios muy diversos que se mueven entre la inclusión y la exclusión: en el polo de la inclusión se incrementan la calidad de vida y el sentimiento de realización personal y profesional; en el polo de la exclusión se acentúan la precariedad económica y los sentimientos de fracaso y marginación social. En las biografías individuales, la inserción se produce diferencialmente en las sucesivas etapas de la vida, dependiendo de las circunstancias específicas que presenta cada historia particular.

La inserción laboral de las personas con discapacidades, en la infancia y la juventud se construyen las actitudes y aptitudes básicas de la persona que marcarán sus posibilidades de realización a lo largo de la vida (Dubar, 1996). Actualmente, la familia tiene una especial influencia de origen su posición socioeconómica y cultural, la cohesión y estabilidad entre sus miembros, las expectativas respecto de los hijos e hijas, entre otros. También influyen de manera importante la escuela, los medios de comunicación y consumo de masas, los grupos de amigos. Para los niños y niñas con discapacidades, existen también diversos mecanismos en el ámbito de la sanidad y la rehabilitación, la educación especial, el tratamiento psicológico, que tratan de atender sus problemas específicos.

Todos estos dispositivos, que operan desde un modelo normalizado de infancia y juventud, terminan configurando trayectorias de realización diferentes, de inclusión o exclusión social, que dependen, no sólo del tipo y grado de discapacidad, sino también de la procedencia social de los individuos, las mismas normas que facilitan la inclusión social de los sectores con mayores recursos

económicos contribuyen a reforzar la marginalidad y dependencia de los sectores precarizados (Dubar, 1996).

En la edad laboral, los hombres y las mujeres despliegan estrategias orientadas a conseguir independencia y reconocimiento social como sujetos activos, capaces de desarrollar un proyecto de vida propio, en el que se ponen en juego sus valores y actitudes personales. Esto lo consiguen dando paso a determinadas vías de inserción en la sociedad, que son características de la vida adulta, y entre las que sobresale la instauración de una nueva familia y el acceso a las diversas formas de trabajo doméstico y extradoméstico que les permiten realizarse a sí mismos y sacar adelante a los hijos y demás parientes que dependen de ellos. Lo más propio de esta etapa es el trabajo, entendido en su sentido más amplio, como esfuerzo productor de bienes de cualquier tipo, para uno mismo y/o para los demás (Colectivo loé, 2001).

En el contexto de una sociedad mercantilizada, el tipo de trabajo más propio es el remunerado, del que dependen los ingresos y el nivel de vida de la familia. De ahí la importancia que tiene para la unidad familiar no sólo acceder al empleo, sino conseguir unas condiciones de trabajo satisfactorias (estabilidad, salario suficiente, posibilidades de promoción).

La ancianidad se inicia con la llegada de la edad de jubilación, momento que se identifica socialmente con una posición de fragilidad y dependencia. La imagen social de la vejez se sigue asumiendo principalmente como deterioro o incapacidad de valerse por sí mismo. En coherencia con esta apreciación, las personas ancianas se aseguran vías de inserción social mediante diversos sistemas de cobertura y protección de riesgos, entre los que destacan las propias rentas familiares, las pensiones y la solidaridad intergeneracional, a través de las familias de los hijos (INSERSO/CIS, 1996).

En los tres momentos descritos, infancia, edad laboral y ancianidad, aparece la familia como instancia de referencia de la inserción social, a lo largo de tres

generaciones: la familia de origen, la nueva familia establecida en la etapa adulta y las familias de los hijos que se constituyen en el principal sistema de apoyo, al llegar la ancianidad. Esta omnipresencia de la institución familiar significa que para la población en general, y con mayor razón para las personas con discapacidad, la inserción social suele ser más una cuestión de familia que un asunto individual.

### **3.7. Los estigmas de las etiquetas y el rechazo social**

El estigma se refiere a algunas características que poseen ciertas personas o grupos que los diferencian de los demás y que son juzgadas por la sociedad en general, como negativas. Este juicio frecuentemente es de orden moral y varía en el tiempo y según la cultura de cada lugar Goffman (1963). Si determinadas características de un individuo o grupo son juzgadas como negativas, entonces de una forma casi automática el individuo o grupo pasa a ser visto como persona despreciada o perjudicial a esta sociedad. Cuando las características observadas como diferenciadoras son consideradas positivas por el colectivo, entonces generalmente no se habla de estigma y sí de modelo a ser seguido.

Según Goffman (2006) el término *estigma* significa un atributo profundamente desprestigioso y que transforma al portador de una persona normal y corriente para reducirlo a alguien deshonroso y menospreciado, o simplemente extraño a las personas que lo identifican. El extraño puede ser dueño de un atributo que lo vuelve diferente a los demás dentro de la categoría de personas a las que él tiene acceso y lo convierte en alguien menos apetecible, en caso extremo, en una persona casi enteramente malvada, peligrosa o débil.

La definición de Jones et al. (1998), basada en las ideas de Goffman, sugiere que el estigma parece ser una relación entre atributo y estereotipo; o sea, el estigma es una marca o una señal, que sería el atributo, en el cual está relacionado con características indeseables, los estereotipos. De igual manera, Link y Phelan, (2001) establecen que sólo existe estigma cuando convergen este conjunto de componentes interrelacionados. En el primer componente, las personas distinguen y etiquetan las diferencias humanas. En el segundo, las

creencias de la cultura dominante llegan a las personas etiquetadas con características indeseables, o mejor dicho, a estereotipos negativos. En el tercero, las personas etiquetadas son puestas en distintas categorías para lograr algunos niveles de separación entre nosotros y ellos. En el cuarto, las personas rotuladas experimentan la pérdida de estatus social y la discriminación que llevan a consecuencias desiguales. Por lo tanto, la estigmatización depende totalmente de poder acceder a la sociedad y al poder económico y político, que permite:

- 1.- La identificación de las diferencias
- 2.- La construcción de los estereotipos
- 3.- La separación de las personas etiquetadas en diferentes categorías
- 4.- La total ejecución de actitudes de desaprobación, discriminación, rechazo y exclusión.

Cualquier etiqueta conlleva casi siempre su aceptación por parte de la persona que la padece, y del rol que la sociedad ha asignado a dicha etiqueta. Igual ocurre cuando a una persona se le asigna la etiqueta de “deficiente mental”, es decir, acaba comportándose de acuerdo con los estereotipos sociales que prevalecen en una determinada sociedad. Esto ha sido razón de que en la actualidad se tiende a emplear denominaciones amorfas y neutrales, tales como: personas con necesidades especiales, personas con discapacidad, personas distintas o diferentes, diversidad funcional entre otras. Sin embargo, la historia demuestra que cualquier denominación que se adopte, al final siempre acabará convirtiéndose en problemática y despectiva para la sociedad.

Es por ello que Molina (1999) refiere que a lo largo de la historia de la humanidad los criterios utilizados para la toma de decisiones en “personas con retraso mental” o personas con discapacidad han sido de tipo social. Incluso criterios tan tecnológicos como el del cociente intelectual no son otra cosa que criterios sociales, pues la validación de los test mentales se hizo a partir de criterios de aprovechamiento escolar, los cuales, a su vez, dependen siempre de decisiones políticas. La tipificación que se les da a las personas con retraso mental ha servido para marginarlos, primero en cárceles, después en asilos y manicomios, y posteriormente en colegios específicos de educación especial. Es de notar que los

términos que utiliza el autor (deficiente mental o personas con retraso) son términos propios de la época.

### **3.7.1. Mecanismos de producción del estigma**

Para analizar los modos de producción del estigma, Goffman, (2006) conceptualiza el manejo del estigma como un rasgo general de la sociedad. Los roles denominados normal y estigmatizado, son parte de la misma trama. Propone denominar a la persona estigmatizada como desviada normal. Aquí el autor desarrolla la idea de que el estigma es un lenguaje de relaciones. Esta posición lo diferencia de otros autores que estudian el estigma como marca objetivable. El estigma forma parte de una trama social en la que no es importante referirse a los individuos concretos (divididos en dos grupos), sino que se trata de un proceso de dos roles donde cada individuo participa de ambos, en algún momento de la vida. Normal y estigmatizado, entonces, no son personas sino perspectivas.

Conrad (1982) sostiene que las enfermedades “(...) son juicios que los seres humanos emiten (...) son construcciones sociales” (p.134). Justamente por no tratarse de la marca, es que plantea que antes de la aparición del comportamiento anormal, tiene lugar el proceso de definición social del comportamiento anormal.

De esta manera, en el curso de la historia de la anormalidad, respecto a su definición ésta ha pasado de ser religiosa, a moral, luego estatal, hasta médico-científica; ésta alude a los administradores del control. Por último, varían los métodos de control social: aislamiento y encierro propiamente dicho, imposición de tratamiento y sometimiento a medicación. Todas estas situaciones esconden, bajo el discurso de la humanización, un desplazamiento que mantiene una misma constante: el control social como objetivo central (Conrad, 1982).

### **3.7.2. Atributos positivos del estigma**

El estigma, como se ha planteado, tiene una connotación negativa que supone un obstáculo para la rehabilitación y la reinserción social. El estigma también tiene una parte positiva asociada a la autoprotección. Existen tres



mecanismos o procesos por los cuales los individuos pueden proteger su autoestima:

1. Atribuyendo retroalimentación negativa al prejuicio contra su grupo; consiste en poner en juego sus propios prejuicios y estereotipos en contra de su propio grupo. A través de este mecanismo puede medir su propio comportamiento e incrementar su autoestima.

2. Comparando selectivamente sus resultados con los de los miembros de su propio grupo: en este caso los miembros de un grupo estigmatizado efectúan comparaciones acerca del desempeño y resultado de diversas actividades con otros grupos que comparten características semejantes. Las comparaciones intragrupalas permiten al individuo estigmatizado evitar las consecuencias de amenaza a su autoestima por parte de otros grupos sociales.

3. Devaluando selectivamente atributos en los cuales su grupo fracasa, y valorando aquellos en los que sobresale: a través de este mecanismo, se incrementa la autoestima y se logra un mejor autoconcepto; implica destacar los resultados de su desempeño, sus logros y las consecuencias sociales que determinan beneficios que no habían sido alcanzados por su grupo. Estos resultados, se ven influenciados por los valores sociales que retroalimentan favorablemente el comportamiento exitoso (Crocker, y Major, 1989).

Como se puede observar, el estigma con sus implicaciones sociales generalmente tiene una connotación negativa; pero desde el punto de vista humanista tiene un aspecto positivo si lo tomamos literalmente dentro de esta línea de pensamiento, debido a que puede ser percibido desde una visión contrapuesta, para impedir que estas personas sean rechazadas en su mundo social y puedan ser vistas como potencial humano para promover su reinserción social y laboral.

### **3.7.3. El rechazo social**

Es un fenómeno suficientemente conocido en el que cualquier persona que se siente rechazada por los demás trata de ser aceptada poniendo en práctica comportamientos ridículos o arriesgados, que los demás no se atreven a realizar

por miedo al castigo subsiguiente o al ridículo. De este modo, las personas con retraso mental pueden llegar a comportarse de forma anómala, con el fin de ser aceptados.

La enseñanza de las habilidades sociales en personas con deficiencias intelectuales reporta grandes beneficios, pero se necesita una instrucción sistemática y estructurada para poder adquirir aptitudes. De lo dicho anteriormente se fomenta la presencia de conductas adaptativas, brindando mayores elementos y recursos para un adecuado desempeño social, el mismo que supone una alternativa a la integración social optimizando su inserción social y laboral. Muchos de los problemas que encontramos para la integración de las personas con discapacidad tienen que ver con la identificación de la conducta adaptativa y habilidades para vivir en la comunidad.

Es importante resaltar el propósito de proteger al individuo para garantizarle una mejor calidad de vida y eliminar la pobreza. Así lo consagran las leyes universales, especialmente para aquellos sectores que demuestran más desventaja, con la intención de evitar ambientes donde el grado de inseguridad física y emocional sean considerados frecuentes. Asimismo, propone (Goffman, 1963; citado por Ingalls, 1992) se deben realizar campañas educativas de sensibilización que permitan modificar los modelos de formación inadecuados existentes en la sociedad, que solo acarrear deterioro del individuo y reacciones de rechazo o discriminación surgidas por prejuicios y desinformación.

Desde el mismo momento de su nacimiento, la persona con discapacidad inicia una etapa problemática de la cual el desconoce la magnitud, ya que tanto la familia como la sociedad no se encuentran preparados para acogerlos, pues ambas partes reaccionan con una conmoción y tristeza profunda. Es por ello que la problemática del retardado mental es de tendencia individual y social y, en consecuencia, requiere de las disposiciones precisas en ambos niveles para garantizar el crecimiento personal y social del sujeto y contribuir al cambio de valores, tanto en la familia como para la sociedad.

Es de destacar la importancia de unificar los sectores de salud, educación y trabajo y articular simultáneamente con los padres, para que tanto ellos como sus hijos o familiares no continúen siendo víctimas de la estigmatización y logren posesionarse de un rol activo y protagónico en la sociedad. En este particular la posición de la Educación Especial es primordial, ya que debe estar a favor de todos los que lo soliciten, sean especiales o no. De ahí la importancia de articular los dos sistemas educativos, el regular y el especial, para beneficiar el proceso educativo. Sin embargo, en la actualidad, a pesar de existir estas alternativas, se continúan presentando barreras y obstáculos entre los educadores de la educación regular y los de educación especial. Se deben proponer y establecer proyectos con un corte más humanista social donde ambos sectores participen y contribuyan a establecer un cambio de paradigma.

### **3.8. Los Problemas en la Transición de la Escuela al Mundo Laboral**

Los problemas de las personas con discapacidad durante la transición de la escuela a la vida adulta varían de acuerdo con el tipo de dificultad funcional implicada y la sensibilidad a la transición de la escolaridad obligatoria al siguiente nivel de la transferencia de los aprendizajes. La formación impartida en el nivel post-obligatorio está aislada de la vida del trabajo diario y además los que abandonan no están adecuadamente preparados para asumir su rol de ciudadanos y de trabajadores. Es decir, se da una relación directa entre las capacidades desarrolladas, las competencias adquiridas, las necesidades, los condicionantes y limitaciones que el medio obliga a satisfacer desde los parámetros de calidad y cantidad (Garanto, y Sánchez, 2004).

En este orden de ideas, se destacan otros condicionantes sociales, tales como: legislación y administración política, servicios de empleo, ayuda, soporte, situación, estructura, organización y evolución socioeconómica. Igualmente limitantes, ya que no hacen posible la transición de la escuela al mundo laboral, y que resaltan por su priorización e importancia, son condicionantes como: la falta de recursos para poner en marcha las intervenciones, no existe prioridad de la consecución de la integración social, existen dificultades para el cambio de actitudes de los trabajadores y los empleadores, la discapacidad de los

empleados dificulta la puesta en marcha de las intervenciones, las intervenciones de integración social no son efectivas, y los padres son reacios a la promoción de la integración social. La probabilidad de la integración debe partir de un análisis exhaustivo de lo que la persona con discapacidad ofrecerá como parte de esta inserción laboral, recalcando y destacándose en él habilidades y competencias, las más importantes de las cuales se mencionan en puntos subsiguientes.

### **3.9. La orientación y la cualificación para el trabajo**

La formación profesional se configura como el sistema de mediación. Procura posibilitar el acceso a un empleo a las personas que se incluyen en estos programas y al mismo tiempo tiene presente el desarrollo personal y social que posibilite un mayor grado de adaptación al entorno. En el caso de personas con discapacidades habrá que diferenciar las necesidades que presenta cada una de ellas y determinar las vías de acceso a los entornos. Se debe atender al perfil personal, a los mediadores o procesos mediadores y a la capacidad de las organizaciones para asumir la integración (Garanto, y Sánchez, 2004).

Hay que tener presentes las aptitudes de las personas en un momento determinado y a la discrepancia existente con las capacidades que se requieren para la realización de las actividades necesarias para desenvolverse en el entorno socio-laboral, de manera que puedan plantearse alternativas que incidan en la inserción en el mundo del trabajo. Tanto en uno como en otro caso, el papel de la evaluación adquiere gran relevancia, ya que determina las acciones que deben ponerse en marcha.

El análisis de la discrepancia entre la capacidad de las personas y las exigencias del sistema es clave en la asunción de un modelo de orientación y en la toma de decisiones relacionadas con el proceso de formación. La toma de decisiones para la incorporación inmediata, a corto, medio o largo plazo varía en función de la discrepancia existente. Esta no debe plantearse de forma mecanicista, sino que debe contextualizar y hay que saber flexibilizar los parámetros de comparación, teniendo presente que las exigencias del medio están supeditadas al

momento, a la situación, a la evolución o a las perspectivas de futuro; de igual manera, la capacidad de la persona varía en función de variables tales como el logro de la satisfacción de las necesidades individuales del tipo que fueren, de las condiciones de la propia persona o de sus expectativas (Murray y Heron, 2003).

Según Murray y Heron (op. cit.) un servicio de colocación efectivo destinado a las personas discapacitadas ha de incluir los siguientes componentes:

- preparación para el empleo
- colocación
- apoyo al empleo por cuenta propia
- publicidad
- seguimiento y evaluación.

La estrategia operativa desarrollada desde un principio orientará las decisiones acerca de la forma en que se ofrecerá cada componente. Cualquiera que sea la forma adoptada, cada uno de estos componentes deberá estar relacionado para formar una red efectiva encaminada a fomentar la colocación de las personas con discapacidad que buscan empleo, en lugar de trabajar aisladamente.

#### ❖ **Preparación para el empleo**

Los principales componentes destinados a preparar para la inserción laboral a una persona con discapacidad que busca empleo son:

- la evaluación laboral
- la capacitación para el desarrollo de competencias
- la orientación previa a la colocación
- la promoción de aptitudes para buscar empleo
- la experiencia de trabajo en unidades de producción
- los contratos de trabajo a prueba.

No todas las personas con discapacidad demandantes de empleo necesitarán recurrir al conjunto de estos servicios, pero cada servicio debería tener la posibilidad de satisfacer las diversas necesidades de las personas que presentan discapacidades de distinta índole con el fin de que quien busca empleo tenga

mayores oportunidades de asegurar y conservar un empleo. (Murray y Heron, 2003)

### ❖ **Evaluación de la capacidad laboral**

Cuando una persona con discapacidad que busca empleo no ha trabajado antes o se trata un trabajador que se reincorpora al trabajo después de un accidente o de una situación de discapacidad, el responsable que se ocupa de la colocación puede necesitar información acerca de las aptitudes, competencias y capacidad de trabajo para orientar la búsqueda hacia un empleo apropiado. Esta información puede obtenerse a través de una evaluación profesional que por lo general incluye:

- Pruebas estandarizadas para evaluar la inteligencia, los intereses, la destreza manual, las aptitudes mecánicas y de otro tipo (tales como la capacidad para distinguir formas, colores y tamaños).
- Pruebas prácticas para evaluar el desempeño individual en diversos puestos de trabajo tales como la capacidad para concentrarse, la velocidad de trabajo y la capacidad para levantar objetos pesados.

Otra manera de llevar a cabo la evaluación laboral es observar sencillamente el desempeño de una persona en un puesto de trabajo durante un determinado período de tiempo. Por ejemplo, mientras realiza su trabajo en una unidad de producción o en un taller protegido. A menudo, se complementan ambos métodos para tener una imagen más completa. Posteriormente, los resultados de la evaluación se comparan con la descripción de puestos de trabajo que figuren, por ejemplo, en una clasificación de ocupaciones o se hayan obtenido a través del análisis laboral o del empleo para determinar si la persona es la apropiada para el puesto de trabajo deseado.

La evaluación a menudo se lleva a cabo en una unidad de evaluación profesional, situada en un centro o taller especializado. En algunas ocasiones, participa un equipo de profesionales en rehabilitación profesional; en otras, un psicólogo o un terapeuta ocupacional realiza la evaluación y otras veces lo hace la

persona responsable de la orientación profesional o un responsable de la colocación dentro del servicio de empleo. (Murray y Heron, 2003).

### ❖ **Formación**

Adquirir competencias que correspondan a las oportunidades del actual mercado de trabajo reviste una importancia capital para toda persona que busque empleo. Es especialmente importante para las personas con discapacidades en la medida en que se enfrentan a una considerable competencia con las personas no discapacitadas a la hora de buscar un empleo y al obstáculo adicional de las actitudes negativas por parte del empleador en lo que se refiere a su capacidad laboral. Un servicio de colocación puede buscar efectivamente puestos de trabajo para las personas cuyas aptitudes y cualificaciones correspondan con los requisitos del empleador.

Tradicionalmente, las personas con discapacidades han recibido formación en centros especiales. Sin embargo, cada vez se hace mayor hincapié en abrirles oportunidades para su integración en los centros de formación regulares, o en desarrollar oportunidades de formación en la empresa. Estos enfoques ayudarán a asegurar que las personas discapacitadas tengan las mismas oportunidades que las demás. Asimismo, ayudará a superar los problemas que enfrentan muchos centros especiales que a menudo se ven restringidos por recursos limitados a la hora de emplear instructores, comprar equipo y material didáctico y asegurar que los cursos del centro reflejen las oportunidades de mercado actuales y que están surgiendo tanto en el ámbito local como regional (Murray, y Heron, 2003).

Las personas responsables del servicio de empleo están en la situación ideal para:

- Canalizar información hacia los centros de formación acerca de las aptitudes que exige el empleo
- Proporcionar información sobre las aptitudes de los graduados del centro ya colocados

- Organizar formación en la empresa para los graduados del centro, de modo que puedan acostumbrarse progresivamente al ritmo y procedimientos laborales en el mercado abierto de trabajo
- Organizar formación personalizada siempre que el servicio de empleo cuente con los recursos suficientes.

#### ❖ **Fomentar las competencias para buscar empleo**

Si la estrategia operativa incluye desarrollar la capacidad de las personas que buscan empleo con los instrumentos necesarios para encontrarlo por sí mismas tanto en forma de autoservicio como a través del servicio directo, entonces resulta útil proporcionar en la práctica formación para adquirir aptitudes destinadas a la búsqueda de empleo a las personas que la necesitan.

A menudo esto se hace en forma de clubes o foros de empleo, donde las personas con discapacidades aprenden a redactar su currículum, buscar empleo en los diarios, llenar un formulario de solicitud, desarrollar sus habilidades telefónicas y responder correctamente durante una entrevista. Los clubes o foros de empleo pueden ser dirigidos por el servicio de empleo o por otros servicios contratados con esta finalidad. Las organizaciones de personas discapacitadas pueden participar en la dirección de estos foros, con la ventaja de que les brinda la oportunidad de desarrollar redes de ayuda entre personas con discapacidades.

De ser posible, las personas que buscan empleo deberían tener acceso a todas las facilidades cuando necesiten llevar a cabo su propia búsqueda, es decir, diarios, ordenador, teléfono así como asesoramiento y ayuda en caso necesario. Estas facilidades podrían proveerse en un centro integrado donde los propios demandantes de empleo puedan aprovechar toda una serie de diferentes servicios relacionados con la colocación.

#### ❖ **Unidades de producción**

Muchas personas con discapacidad gozan de un período de trabajo o formación en una unidad especial de producción antes de buscar empleo en el mercado abierto de trabajo. Esta posibilidad les permite habituarse a trabajar y desarrollar su capacidad de trabajo. Asimismo, puede resultar útil para los



responsables del servicio de colocación y el personal encargado de la evaluación profesional ya que les permite ver cómo desempeña los diferentes puestos de trabajo durante un período de tiempo más extenso complementando de este modo la información obtenida a través de la evaluación profesional.

No obstante, es deseable que los responsables del servicio de colocación hagan todo lo posible para asegurar que se brinda a las personas con discapacidad la oportunidad y el estímulo necesarios para pasar de un entorno protegido a un empleo asistido o a un empleo abierto.

#### ❖ **Períodos de trabajo a prueba**

Los períodos de trabajo a prueba en las empresas es otra manera de valorar la capacidad de los demandantes de empleo con discapacidades para desempeñar un puesto en el mercado abierto de trabajo y para relacionarlos gradualmente con los empleadores que podrían mostrarse reticentes a ofrecer un empleo más permanente.

El período de trabajo a prueba resulta útil para demostrar ante los empleadores la competencia y la capacidad de trabajo de la persona discapacitada abriendo la posibilidad de que le ofrezcan un puesto después del período de prueba. En otros casos, brinda a la persona la oportunidad de obtener una referencia que puede añadir a su currículum, lo que le ayudaría en su búsqueda posterior de empleo. Cuando la persona discapacitada no supera satisfactoriamente el trabajo a prueba, se puede aconsejarle una formación u orientación complementaria (Murray, y Heron, 2003).

### **3.9.1. Parámetros relacionados con las exigencias del sistema a las personas con discapacidad**

Atendiendo al plano de las organizaciones o de trabajo y respecto a la realización de actividades, hay que destacar tres parámetros relacionados con las

exigencias del sistema, que permiten entender y orientar las actuaciones que deben desarrollarse entre:

- **El número de tareas:** la cantidad de operaciones necesarias para realizar una actividad laboral. Esto implica determinar los pasos requeridos durante el proceso de ejecución, que variaran en función de ese número de tareas.

- **El nivel de especialización:** la cantidad de conocimientos que aplicados a la actividad profesional, permiten alcanzar una ocupación laboral. La especialización se relaciona con la cantidad de las acciones y del producto, de la tarea o del servicio, así como con el uso de estrategias de mayor o menor complejidad para su realización.

- **La capacidad de gestión:** el nivel de autonomía para tomar decisiones, la capacidad para elaborar y decidir, y la capacidad de relación y de interrelación. La realización de determinadas actividades lleva a poner en marcha mecanismos en los que la solución de problemas y la toma de decisiones son el eje vertebrador de su ejecución, ya que dependiendo de cada tipo de actividad, delimitan un mayor o un menor grado de autonomía e independencia de las acciones. (Garanto y Sánchez, 2004).

Atendiendo a varios parámetros específicos se señalan a continuación algunas posibles tareas que, según (Garanto y Sánchez, 2004), se pueden aplicar de acuerdo al tipo de actividad:

Actividad simple: con el sentido de que requiere poca capacidad de gestión, incorpora pocas tareas y presenta una mínima complejidad. La actividad de trabajo en cadena en la que cada trabajador ejecuta acciones específicas. Las personas con un bajo nivel actitudinal general y que se muestran resistentes al trabajo rutinario serían las que se adaptarían más fácilmente a este tipo de actividades, que requieren un nulo o muy bajo nivel de cualificación.

Actividad de gran número de tareas para su realización: la capacidad de gestión y el nivel de especialización carecen de importancia; capacidades tales como la orientación temporal o la resistencia física deben tenerse en cuenta.

Actividad de capacidad y gestión mínimos: el nivel de especialización tiene mucha importancia, por lo que las capacidades que se ponen en marcha se relacionan directamente con el entrenamiento especializado.

Actividad de capacidad de gestión, nivel de especialización y número de tareas: adquieren mucha importancia en la realización de las actividades; la relación que se establece entre las exigencias de las actividades laborales permite orientar las acciones en relación con cada persona, en el supuesto de su incorporación a las mismas (Garanto y Sánchez, 2004).

### **3.9.2. El uso de la mano de obra frente a las destrezas y el conocimiento**

Los trabajos de uso intensivo de mano de obra están perdiendo importancia relativa frente a los trabajos de uso intensivo de destrezas y del saber. Esta premisa hace referencia a los procesos de producción que requieren de un número determinado de personas para realizar labores manuales, como, ensamble, empaque, alimentación de máquinas y otros, procesos que poco a poco se han ido automatizando con la incorporación de nuevas tecnologías; que, si bien es cierto mejoran la calidad y la precisión en los productos, sustituyen la participación de hombres y mujeres por máquinas y equipos computarizados.

Este fenómeno se ha dado tanto en empresas pequeñas como en la producción a gran escala. Por ejemplo, en fábricas de ensamble de automóviles, se sustituye la fuerza de trabajo humana por robots.

En nuestro medio podemos observar lo que ha sucedido con las viejas panaderías que requerían de varias personas para desarrollar el proceso de elaboración del pan. Muchas de ellas han sido sustituidas por procesos mecanizados en los que una o dos personas operan las máquinas que se encargan

de dicho proceso; o bien por un horno, en una esquina de un supermercado, en el que se puede adquirir pan recién horneado, a cualquier hora del día.

En ambos casos, la nueva organización social del trabajo requiere de un perfil diferente de los recursos humanos, en función de los avances tecnológicos que sustituyen la fuerza de trabajo por las máquinas. De esta manera la tarea que realizaban, en algún momento, varias personas ahora lo realizan una máquina y un solo operador.

Este factor resulta sumamente importante de considerar a la hora de organizar y planificar los servicios y apoyos que deberán facilitar la preparación de las personas con discapacidad para su inserción laboral, en la medida de lo posible, en actividades productivas calificadas o medianamente calificadas, en vista de las implicaciones que puede generar en el desempleo y la exclusión de los trabajadores menos calificados.

Según Tampe (1995), las tendencias en la economía y el trabajo establecen necesariamente una interrelación entre formación profesional y crecimiento económico. Es así como “las estrategias para el desarrollo económico se vinculan, de manera directa, con el nivel de calificación de los recursos humanos. La adquisición de conocimientos, destrezas y habilidades, constituyen un factor clave, no solo para participar de manera competitiva en el proceso productivo del país, sino para propiciar el crecimiento y desarrollo económico y social” (p.43).

Rosal (1999) por su parte establece que el contexto socio-laboral “requiere de los recursos humanos flexibilidad, capacidad de innovación, adaptación y aprendizaje continuo, mayor poder de decisión, capacidad de manejo de nuevas tecnologías, capacidad de adaptación a mayores volúmenes de producción y diversidad de productos, capacidad de ingerencia su propio trabajo, incorporación de elementos de creatividad iniciativa y adaptabilidad ante situaciones cambiantes, comprensión de la actividad productiva y de su entorno, capacidad de comunicación oral y escrita, resolución de problemas de trabajo en equipo, toma de decisiones autónomas con base en información objetiva, disposición hacia el cambio con base en las fluctuantes condiciones de los mercados y de las innovaciones tecnológicas, responsabilidad de gestionar su propio acervo de competencias “ (p.18).

### **3.9.3. La integración a través de formación profesional y la educación para el empleo**

La formación de las personas con discapacidad, que les impide la adquisición de las competencias necesarias en el mundo laboral, debe contemplar los servicios de soporte y las reestructuraciones necesarias de los currículos o programas especializados para la consecución de la integración; esto es, para la obtención y el mantenimiento de un puesto de trabajo que permita aumentar los niveles de independencia social y autonomía personal.

A pesar de que esta normativa sea explícita, la realidad muestra las dificultades que encuentran muchos estudiantes con discapacidad para acceder a los distintos módulos profesionales o a una formación superior. La formación profesional, o preparación de un estudiante en una determinada profesión, está supeditada a las características del estudiante y a las del centro educativo, que atienden sus propias necesidades y configuran un sistema de difícil modificación.

La orientación profesional y vocacional para las personas con discapacidad estará supeditada a las alternativas, que van desde lo que se puede definir como puesto de trabajo normal en una empresa ordinaria, hasta la asistencia en una residencia o el internamiento. Hay que precisar, por otro lado, que la perspectiva fijada en una sola alternativa debe desecharse, ya que limita y condiciona las actuaciones.

Entre las alternativas más cercanas a lo que se conoce como empleo normalizado, con implicaciones respecto a una visión no restrictiva de las actuaciones, que pueden mantener una estrecha correspondencia y que posibilitarían así mismo estrechas relaciones entre las distintas alternativas, se pueden apuntar las siguientes:

- Entrenamiento en una empresa
- Empleo ordinario con personal de soporte
- Empleo protegido en una empresa
- Empleo competitivo en una empresa

Cada una de estas alternativas tiene sus implicaciones, que incidirán sobre los objetivos o sobre los servicios que deben incorporarse para atender las necesidades de las personas, aspecto que necesariamente la orientación habrá que tener presente (Garanto y Sánchez, 2004).

### **3.10. Programas para la inserción socio-laboral**

Son muchos los programas y diversos los instrumentos que se utilizan en el ámbito de la educación especial y de la inserción socio-laboral; no obstante, las restricciones a las que se someten son excesivas, fundamentalmente porque carecen de un modelo o tipo de planificación que pueda ser asumido por cualquier persona y en cualquier situación. De ahí que los enfoques predominantes hayan sido los que procuran la adaptación a los entornos (de rehabilitación, de adaptación) que promueven acciones funcionales y donde la perspectiva del futuro es limitada (Garanto y Sánchez, 2004).

Es importante una voluntad positiva y clara para facilitar la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad, lo que supone proporcionar oportunidades y servicios que les permitan afrontar la calidad de vida como adultos, mantener la integración sociocomunitaria con personas no discapacitadas en todos los medios, entre los que está incluido el medio laboral, y maximizar la importancia de lo que el sistema educativo o la formación puede proporcionar a éstas y a todas las personas en general, atendiendo a la consecución de su autonomía e independencia.

Existen niveles que permiten entender y enfrentar el proceso que son:

- El nivel político, que considera la gestión y la dirección desde los planteamientos institucionales.
- El de coordinación técnica, que implica la valoración, el análisis, el soporte, la mediación y la verificación de la inserción.
- El operativo, que tiene presente el área de inserción, la preparación y el seguimiento del grupo de trabajo en la empresa.

### **3.11. La familia y la escuela como medio de desarrollo integral de las personas con discapacidad**

Las familias tienen un papel único en las vidas de las personas con discapacidad intelectual, ya que ofrecen apoyo y relaciones a lo largo de toda la vida del individuo discapacitado. Las familias a menudo también experimentan rechazo por su asociación con el discapacitado. Esta discriminación varía desde ser negado su acceso a sitios públicos hasta la discriminación económica, como por ejemplo, ser excluidos del mercado laboral, ya que necesitan cuidar del miembro de la familia que es discapacitado.

El papel desempeñado por las familias en la lucha por reconocer los derechos humanos de los discapacitados ya se ha reconocido en la Alianza Internacional de los Derechos Civiles y Políticos en 1966 Art.23: “La familia es la unidad fundamental y natural de la sociedad y tiene derecho a ser protegida por la sociedad y el estado”. En tal sentido, el Estado debería promover la participación total de las personas discapacitadas en la vida en familia, promover el derecho a la integridad personal y asegurar que las Leyes no discriminen a las personas con discapacidad con respecto a las relaciones sexuales, matrimonio o la posibilidad de convertirse en padres.

El Papa Juan Pablo II, en su discurso a los participantes en el Congreso sobre la familia y la integración social de las personas discapacitadas (Consejo Pontificio para la Familia, 1999), planteó que “la familia (...) es el lugar por excelencia donde se recibe el don de la vida como tal y se reconoce la dignidad del niño con expresiones de particular cariño y ternura”. (p.12)

En tal sentido constituye el mejor ambiente para el desarrollo personal del hijo, especialmente cuando es más frágil, más limitado en sus capacidades y, por tanto, más necesitado de cuidado, de atención, de ternura y de comunicación con su ambiente inmediato. Es importante subrayar que el discapacitado no debe constituir un «peso» para sus padres o para sus hermanos y hermanas. Cuando éste es acogido como hijo o hermano, dentro de su familia, el mismo amor hace

que las dificultades resulten ligeras, soportables e incluso fuente de esperanza y de alegría espiritual (Consejo Pontificio para la Familia, 1999).

De igual manera, la participación de la familia en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los jóvenes con discapacidades, implica incluir la teoría sociológica especialmente relacionada con la sociología de la educación que verdaderamente promueva el desarrollo integral. La familia constituye el primer lugar natural de inclusión; si no se parte de una plena aceptación, comprensión y ayuda mutua entre los individuos que integran este ámbito de manifestación de la diversidad, los esfuerzos que se realicen en otros, particularmente a nivel escolar, difícilmente logren el éxito deseado. En ocasiones se pretende encontrar en otros lugares, sobre todo en el escolar, y esto a nivel familiar no se alcanza, lo que dificulta el proceso de inclusión.

En consecuencia, las propias necesidades del desarrollo familiar, la diversidad de motivos e intereses que en su dinámica se presentan, hacen que no siempre y no en todo, estén todos físicamente incluidos. Sin embargo, se trata es que se sientan miembros de esa célula básica de la sociedad y que encuentren en ella un espacio de máxima realización individual y colectiva. El sector comunitario representa el entorno social más cercano para presentar las relaciones sociales que se establecen en la comunidad, en el barrio, con los vecinos y personas afines, que mucho pueden contribuir para el logro de una inclusión o inserción de todos(as), para que abarque también a aquellos que presentan discapacidad. La amplia flexibilidad de estas relaciones, la diversidad de actividades que se generan, el predominio del esparcimiento y la recreación libre, hacen de este espacio propicio para la inserción y para la total expresión de la diversidad.

Sin embargo, hoy en muchas de las grandes capitales y ciudades del mundo, es difícil apreciar el favorable papel de este entorno social cercano. Se vienen produciendo manifestaciones de aislamiento, generadas por la exaltación de sentimientos individualistas, y la acentuación de las diferencias económicas, sociales e incluso raciales, son un serio impedimento para lograr la inserción, donde para alcanzarla, se requiere ante todo de voluntad y decisión política.



Por otra parte es importante resaltar que la familia y la escuela se necesitan mutuamente para lograr la meta que facilite la socialización del ser humano. La necesidad de relacionar la educación con la familia y de utilizarla como catalizador dentro de ella, tiene especial importancia, ya que la conceptualización de ambas contribuyen a conocer, comprender y valorar tanto a la comunidad en que viven como la escuela.

Es por ello que la escuela y la familia como medio de desarrollo integral de las personas con discapacidad en los diversos países del mundo predomina hoy una inquietud permanente en el aspecto educativo. Esa inquietud ha originado una ansiedad renovadora y un deseo de superación hacia una nueva dirección educacional que se diferencia de todos los movimientos pedagógicos precedentes. La educación debe brindar la posibilidad de un desarrollo integral en el que la adquisición de valores universales e instrumentos operativos sirvan al hombre para insertarse en la cultura y sociedad en que vive, como agente dinámico y modificador. Por ello, la escuela debe convertirse en el agente concientizador de la defensa de los derechos humanos.

Sobre esta base operará la educación, combinando aprendizaje, información, formación y acción, fomentando el adecuado desenvolvimiento intelectual y afectivo del individuo. Para Alfi (2006), la escuela “es una organización en la que queda involucrado el individuo como persona, es un lugar donde aprende a relacionarse con los otros.” (p.21). Desde este enfoque, la escuela debe convertirse en el ámbito sistematizador por excelencia de todo lo adquirido en las otras instancias vivenciales de la vida cotidiana, fuera del contexto educativo. Sobre esta base operará la educación, combinando aprendizaje, información, formación y acción, fomentando el adecuado desenvolvimiento intelectual y afectivo del individuo.

De esta manera, debe verse que la escuela y la familia son dos elementos que no pueden estar divorciados, ya que ninguno podría vivir sin el otro. La escuela necesita de la familia para lograr su meta como es crear las condiciones de vida escolar que faciliten la socialización del ser humano; desarrollando en él la

capacidad de colaboración, haciéndole sentir que depende de sus semejantes, del mismo modo que éstos dependen de él.

Es preciso que la escuela sea parte viva de la familia y por ende de la sociedad. De igual manera la comunidad necesita de la escuela porque en ella se forman los hombres que serán los luchadores por una vida justa, capacitado para plantear soluciones ante los problemas comunes que se presentan. La necesidad de relacionar la educación con la familia y de utilizarla como catalizador dentro de ella, tiene especial importancia, ya que la conceptualización de ambas contribuyen a conocer, comprender y valorar tanto a la comunidad en que viven como la escuela. Así, lo deja ver las palabras de Sosa (2006) al expresar “que la escuela debería ser entonces “... un foco de transformación de todo el ambiente y no sólo de quienes están directamente ligados a la actividad escolar (maestros, alumnos)” (p. 26).

La participación de distintos sectores, individuos, grupos, es fundamental para la comunidad educativa. La comunidad puede contribuir a “situar” la escuela, a ubicarla en su justo contexto y a hacer del aprendizaje un proceso que prepare para la vida y no sea mera transmisión de conocimientos. La escuela debe nutrirse de la realidad, pues sólo así podrá redefinirse y redefinirla y ser expresión de su comunidad local. La situación y potencialidad de la familia debe reflejarse, no sólo en una escuela abierta y participativa, sino incluso en los contenidos mismos de la enseñanza.

En la base filosófica de la comunidad educativa se expresa que la línea de interacción entre la escuela y la familia deberá darse en ambas direcciones. Esta interacción, por una parte, contribuirá a la formación de un sujeto participativo. El Ministerio de Educación Cultura y Deporte (2003) establece que el sujeto debe ser “educado para la acción y dispuesto a una permanente cooperación.” (p.9); y por otra parte, en el Normativo de Educación Básica (1987) se señala que es necesaria la creación de una escuela abierta, consustanciada con un medio y de una comunidad que diseñe, junto a la escuela, programas de desarrollo mutuo. El Normativo de Educación Básica (1987), establece: “Se supera así la visión de la

educación como responsabilidad única de agentes especializados y se proyecta como un proceso que es responsabilidad de toda la comunidad” (p. 46), contribuyéndose a eliminar la hasta ahora tajante división entre lo escolar y lo extraescolar. Hasta los momentos, la vinculación familia y escuela no es óptima ya que:

- Las intervenciones de integración social no son efectivas.
- Los padres son reacios a la promoción de la integración social.
- Los trabajadores y los empleadores no participan en las actividades de intervención.

De allí, lo expresado por Castro, (2004):

La familia es un sistema abierto que está recibiendo continuamente, como una unidad, las influencias de otros grupos sociales. Recibe las de la escuela, tanto a través de los hijos como por el contacto de los maestros y los padres; además está influenciada por la vida sociopolítica a través de la inserción socio-laboral de los familiares adultos. También recibe la influencia de la opinión social en la comunidad cercana, y a través de los medios de comunicación. (p.23)

El carácter abierto de este sistema no sólo se manifiesta en que sus intereses como grupo humano, sus planes de vida y las posturas que adopta se corresponden en cierta medida con las influencias señaladas; sino también en su relación activa con el medio social inmediato. Cualquier reacción del grupo familiar a las influencias señaladas está modelada, influenciada, por la dinámica interna de la familia, pues se trata de un sistema autoregulado, que se representa en sus propios objetivos y ejecuta sus planes para lograrlos.

### **3.12. Habilidades de las Personas con Discapacidad**

Es posible adoptar dos enfoques para potenciar el éxito de la transición de jóvenes con discapacidad. El primero va encaminado a la adopción de medidas “sociales”, tales como la eliminación de barreras, la concienciación de la sociedad, o el establecimiento de leyes que fomenten la denominada “discriminación positiva”. Un segundo enfoque engloba una serie de medidas centradas en la persona. Todas ellas pretenden actuar a nivel individual para mejorar sus habilidades y conocimientos.

Las habilidades o capacidades del ser humano ha sido un tema muy debatido y discutido por diferentes autores que han estudiado el pensamiento. Beauport (2002), por ejemplo, argumenta que “El cerebro humano es como un sistema de energía que se abre a la proposición de diferentes procesos de inteligencia que vibran en ondas gruesas de lo finito hasta las ondas más finas de lo infinito” (p. 4). Estas diferentes habilidades o *procesos de inteligencia* del ser humano contemplan: habilidades metacognitivas, establecer relaciones, formular hipótesis, habilidad de lenguaje, habilidad creativa, habilidad de análisis, habilidades físicas, psicológicas y lingüísticas.

**Habilidades metacognitivas:** La metacognición le permite al individuo, planificar, organizar y revisar cada acto desarrollado en la solución de problemas y tareas; por lo tanto, las habilidades metacognitivas son comunes a los diferentes ámbitos de acción de los seres humanos: el cotidiano, el científico, el social-personal y el escolar-académico. Cada individuo desarrolla a lo largo de la vida estas habilidades (Delmastro, 2002). En términos generales su desarrollo no se logra adecuadamente en un tiempo determinado, es decir se produce en un proceso continuo y prolongado de interpretación entre el nuevo conocimiento, y el que ya poseen. Este mecanismo requiere de estímulos eficaces y significativos entre los cuales las actividades del quehacer diario son fundamentales. Así, es necesario practicar la realización de tareas, los hábitos de trabajo, las estrategias de estudio y la solución de problemas en la vida diaria, familiar, académica y laboral.

La metacognición es una condición natural del pensamiento humano que se relaciona con la práctica que se tiene de la conciencia y control que tienen los estudiantes sobre sus propios procesos cognitivos. Las nociones de metacognición, autorregulación y autoevaluación son semejantes: la autoevaluación contribuye a la metacognición y ambas, a su vez, a la autorregulación. En el ámbito educativo, permite al estudiante reconocer e identificar los problemas de aprendizaje, detectar debilidades en los procesos de razonamiento y rendimiento, y evaluar la

adecuación y utilidad de estrategias específicas en la solución de problemas y tareas de aprendizaje, fomentando de esta manera la creatividad (Delmastro, 2002).

Los procesos metacognitivos permiten tener conocimientos acerca de los procesos de aprendizaje, definirlos, buscar la manera de mejorar una estrategia y tener habilidad para aplicarla. También permite estar conscientes de nuestras habilidades, cómo vencer las dificultades y reconocer errores. En otras oportunidades puede que no se siga una secuencia, simplemente se hace improvisando, sin planificar. Es por ello que las personas con discapacidad deben adquirir previamente una formación amplia en cada uno de aquellos conocimientos referidos al desempeño de sus funciones a cumplir y a determinadas tareas a ejecutar (Sánchez, 1999).

**Habilidades para establecer relaciones:** Ehrenberg y Ehrenberg (1999) manifiestan que cuando pensamos se nos exige que utilicemos más de un concepto a la vez y destaca que una habilidad del ser humano es su capacidad para relacionar. Queda decir que en las personas discapacitadas puede considerarse una habilidad muy importante y necesaria para desarrollar y poner en práctica en el proceso de enseñanza aprendizaje, para hacerlos más seguros, creativos y productivos en los ambientes de clase y de trabajo.

**Habilidad para formular hipótesis:** Cázares (1999) concibe el razonamiento como “manifestaciones del pensamiento que pueden ser de diferente forma: inductivo, deductivo, hipotético y analógico. Siempre que se va a resolver un problema se utiliza un estilo propio o patrón basado en estos estilos” (p. 73). Esta habilidad permite al joven discapacitado que se inserte al mundo laboral para desarrollar un determinado proceso, conduciéndolo eficazmente a la realización de esa actividad, con la finalidad de lograr una máxima rentabilidad de tiempo y responder a un número de objetivos propuestos.

**Habilidad del lenguaje:** Este apartado es muy preciso, se habla de capacidad lingüística como la habilidad para procesar información verbal, donde la destreza consiste en la manera de expresarse del sujeto. Sánchez (1999) define el

razonamiento verbal como: “la habilidad de razonamiento deductivo para propiciar conscientemente la solución de un problema” (p. 15) que, obviamente, involucra el uso del lenguaje. Mientras que García (2002) sostiene que “las personas poseen una gran habilidad para el lenguaje hablado, su conversación es más fluida y usan en gran medida las metáforas, las analogías y el sentido figurado”. (p. 117).

Por su parte Dewey (1989) expresa que “el lenguaje no es pensamiento, es necesario tanto para pensar como para comunicarse.... El motivo primordial del lenguaje es influir a través de la expresión del deseo, de la emoción y el pensamiento en la actividad de los demás” (p. 195). Es cierto que el lenguaje posee una estructura invisible que nos viene dada por las palabras, pero también es cierto que los seres humanos nacen con una estructura mental que le permite bien sea crear o adquirir el lenguaje. Por medio de éste se comunica y expresa selectivamente los datos lingüísticos que llegan del medio donde se desenvuelve, formula una gramática, en muchos casos sofisticada, que permite, además de comunicarse, resolver problemas y tomar soluciones bien sea individuales o colectivas.

**Habilidad creativa:** La capacidad para ser creativo está en la búsqueda de otras maneras o de ideas de pensamiento; pueden presentarse en forma no lineal y con una lógica distinta, sin embargo, están interiormente interrelacionadas, de manera que el pensamiento crítico se nutre de la creatividad, podría decirse que forman una unidad indisoluble. García (2002) expresa que la creatividad es “una habilidad que se puede aprender, practicar y reforzar para algo nuevo” (p. 95). La conciencia creativa demuestra la habilidad en las personas con discapacidad para ser ingeniosos, estableciendo conexión con otras capacidades como la intuición, y para establecer relaciones combinatorias entre objetos existentes, con la finalidad de buscar diferentes maneras de resolver problemas y tomar decisiones. En tal sentido, el ser humano demuestra sus habilidades creativas a través de su espontaneidad, a través de la búsqueda diferente o de otras maneras para hacer algo, pues se supone que él tiene una gran pericia en la creación de cosas.

**Habilidad para analizar:** La interpretación tiene que ver con la concepción de mundo de cada quien, tiene que ver con el sentido que el ser humano dé a las cosas en el contexto donde él se desenvuelva. La interpretación nos puede llevar a comprender al otro, asimilando lo que el otro dice o hace hasta que se convierte en un punto de vista, tanto como sea posible en el contexto y símbolos personales. Para Millán (1977) “la interpretación opera como un diálogo, entre alguien (su horizonte cultural / su tradición o forma de vida) y aquello que quiere comprender” (p. 134).

**Habilidades físicas:** Para Fernández (2008), son requerimientos necesarios para hacer tareas que demandan fuerza, vigor y destreza.

**Habilidades psicológicas:** En un primer momento, las habilidades psicológicas o funciones mentales superiores se manifiestan en el ámbito social y, en un segundo momento, en el ámbito individual. La atención, la memoria, la formulación de conceptos son primero un fenómeno social y después, progresivamente, se transforman en una propiedad del individuo. Según Vygotsky (1978), cada función mental superior, primero es social, es decir primero es interpsicológica y después es individual, personal, es decir, intrapsicológica.

**Habilidades lingüísticas:** Es un proceso activo y creativo que en la dinámica del aula tiene por objeto la formación de los estudiantes como comunicadores competentes (hábiles, capacitados y eficaces). Por ello los contenidos no pueden ser exclusivamente saberes conceptuales o prácticas de análisis descriptivo, sino procedimientos que estimulen el desarrollo de procesos de interacción en los que se integran todos los conocimientos del ámbito de lenguaje desde la perspectiva de la enseñanza / aprendizaje, cuya finalidad es la formación en los dominios receptivos y expresivos que garanticen la efectividad de la intervención comunicativa de los estudiantes.

Las personas con discapacidad presentan muchas dificultades de lenguaje; es decir problemas para comprender y para usar las palabras y las reglas de la sintaxis de la lengua, estas dificultades se explican por su baja edad mental, que impide el alcanzar el completo desarrollo de sus aptitudes del lenguaje. La

deficiencia en el modo de expresarse es tal vez la característica individual más importante que distingue a las personas con alguna discapacidad o diversidad funcional.

El lenguaje significa un sistema de reglas por medio del cual los pensamientos se traducen a una serie de sonidos, para comunicar alguna información. La comunicación es el proceso mental-físico cuya finalidad es facilitar el mensaje al que apunta el hablante, cubre el conjunto de procesos que permiten transmitir y percibir actitudes, creencias e intenciones, considerando el equipamiento biopsicológico común a la especie humana. Designaría un mecanismo de transmisión de mensajes cognitivos o afectivos, conscientes e inconscientes, por una red o sistema de transmisión establecido entre los miembros implicados. Puesto que comunicar equivale en cierto sentido a transmitir, y que en la transmisión se diferencia un contenido informacional y una intencionalidad, tenemos que el influjo se encuentra en la finalidad comunicativa. Es ahí donde convergen comunicación y educación, ya que ésta ejerce una influencia de cara a unos propósitos.

En relación a ello, la comunicación en pedagogía viene establecida por la correspondencia o interrelación, que mantienen dos o más personas que permite intercambiar información, al mismo tiempo cumplen unas normas establecidas por un sistema cultural, con la finalidad de lograr la formación del individuo. En este sentido la carencia eidética que presentan las personas con compromiso cognitivo, acompañado de una extremada pobreza ambiental no permite establecer una comunicación coherente, estas limitaciones imposibilitan o dificultan el poder contar con la elaboración del discurso; dejando el mensaje difuso, confuso o vacío de significado (Arribas, 2005).

### **3.12.1. Prejuicio y lenguaje como factores de discriminación en las personas con discapacidad**

En el transcurso del tiempo se ha observado que la sociedad en conjunto con los medios de comunicación carece de información sobre el contexto de las discapacidades. En este sentido, de manera indirecta han apoyado perpetuar prejuicios y juicios erróneos sobre las diferentes discapacidades. La incorrecta



utilización del lenguaje logra etiquetar a los colectivos de personas con discapacidad, consiguiendo un aumento considerable de la discriminación. Puede considerarse que la sociedad estigmatiza a través del lenguaje, emite juicios de valor y generalizaciones sobre estos colectivos que ingresan el ámbito empresarial. En este caso, es necesario hacer hincapié desde todos los ámbitos sociales y laborales, para que se respete y valore la diversidad.

Otro aspecto de gran valor en el proceso de formación social estaría en erradicar expresiones como desvalidos, pobrecitos, entre otros calificativos, que tanto daño hace al colectivo de personas con discapacidad. Este tipo de términos lingüísticos utilizados en los discursos sociales, lo único que pone de manifiesto, es que aún no se ha normalizado social ni laboralmente a las personas con discapacidad, ya que se siguen viendo como personas dependientes, como necesitados de ayuda, como niños, que necesitan ser tutorizados y no como adultos y ni como personas responsables social y laboralmente; se continua considerando a las personas con discapacidad como dependientes y desvalidos. La percepción social se mueve en extremos entre la compasión y la admiración, se asume que lograr una adecuada socialización es la principal función de la sociedad. (Arribas, 2005).

Desde el punto de vista social se requiere hacer conciencia ciudadana, debería quedar señalado que la inserción socio-laboral es una responsabilidad y compromiso de todos y señalar que es imperiosa nuestra voluntad para respaldar la misma. Se debe aceptar las condiciones físico-psíquicas de las personas y apartar de los procesos cognitivos a la discapacidad planteada como un defecto o una limitación secundaria, ya que se puede sobrellevar sin mayores dificultades.

La reeducación ante esta necesidad es fundamental sería muy significativo que se llegara a una accesibilidad universal que incluya las vías, edificaciones, medios de transporte, entre otras, eliminando todas y cada una de las barreras físicas que aún quedan y que en la mayoría de las ocasiones impide el desplazamiento seguro de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo y a los lugares de recreación.

Por lo tanto, es esencial establecer el tipo de labores específicas que la persona con discapacidad debe llevar a cabo en su preparación para ayudarle a que lleve una vida independiente, desarrolle una buena capacidad de comunicación y destrezas laborales.

Las habilidades mencionadas y analizadas anteriormente son componentes que integran el pensamiento del ser humano, que también contempla el pensamiento de las personas con discapacidad. Todas ellas permiten la facilitación y el acceso al conocimiento de distintas realidades, a tomar decisiones sobre ellas; admite prever, predecir y pronosticar su conocimiento futuro a partir de determinadas realidades vivenciales.

### **3.13. Competencias de las personas con discapacidad**

Según el contexto en que se plantea y el enfoque epistemológico del que se parte, las competencias se pueden definir de diferentes maneras. La definición más elemental sería la planteada por ISO 9000, que las conceptualiza como las capacidades demostradas por la persona en situaciones concretas de trabajo y para lograr un objetivo o resultado en un argumento dado.

También Boyatzis (2004) las conceptualiza como las capacidades demostradas por la persona para contribuir a la satisfacción del cliente. Son características individuales que se pueden medir de un modo fiable, que se pueden demostrar y que diferencian de una manera sustancial a los trabajadores con un desempeño excelente de los trabajadores con un desempeño normal. Son características subyacentes en una persona que están causalmente relacionadas con una actuación de éxito en un puesto de trabajo.

Según McLagan (2000), las competencias son valoradas como un atributo o etiqueta para una colección de conocimientos, habilidades y actitudes, tareas y resultados; es un híbrido que generalmente utiliza términos como liderazgo, solución de problemas y toma de decisiones. Asimismo, son definidas como la capacidad de actuar en cargos profesionales o en trabajos conforme al nivel

requerido en el empleo; como un conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y ser capaz de colaborar en el entorno profesional y en la organización del trabajo, es decir, la capacidad de un individuo para realizar una actividad con eficiencia.

La Organización Internacional del Trabajo OIT (1999) define competencia como la capacidad productiva de un individuo, medida y definida en términos de desempeño real, y no meramente de un conjunto de habilidades, destrezas y actitudes necesarias, pero no suficientes para un desempeño productivo en contexto laboral. En otras palabras, competencia laboral es más que la suma de todos esos componentes; es una síntesis que resulta de la combinación, interacción y puesta en práctica de tales componentes en una situación real, enfatizando el resultado y no el insumo.

La competencia laboral incluye por tanto, conocimientos generales y específicos, habilidades y calificaciones que le permiten a la persona desempeñarse correctamente, de acuerdo al resultado esperado y con capacidad para resolver con éxito situaciones inciertas, nuevas e irregulares. Incluye aspectos actitudinales, como la capacidad de iniciativa, el trabajo en equipo, la cooperación, la asunción de responsabilidades, resolución de problemas, entre otros. Las actitudes son precisamente las que diferencian a la competencia de la calificación; ya que mientras la calificación se refiere a la capacidad potencial para realizar determinadas tareas o funciones, la competencia es la capacidad real de realizarlas (Canquiz e Inciarte, 2006).

En este contexto para el proyecto Tuning Educational Structures in Europe (2000-2002), citado por González, y Wagenaar (2002), el poseer una competencia o conjunto de competencias significa que una persona, al manifestar una cierta capacidad o destreza o al desempeñar una tarea, puede demostrar que la realiza de forma tal que permita evaluar el grado de realización de la misma. Las competencias pueden ser verificadas y evaluadas, esto quiere decir que una persona ni posee ni carece de una competencia en términos absolutos, pero la

domina en cierto grado, de modo que las competencias pueden situarse en un continuo.

En este sentido resulta pertinente diferenciar entre competencias lingüísticas, competencias lectoras, competencias en las tareas de producción, competencias sociales, competencias social-cognitivas, competencias genéricas, competencias específicas, competencias laborales y competencias socio-profesionales.

**Competencias lingüísticas:** puede considerarse como la competencia de las competencias, pues ejerce como vehículo en la adquisición de las demás competencias, ya que sin ella no existe comunicación ni conocimientos. Los componentes de esta competencia son:

- conocimientos, habilidades y estrategias relacionados con la comprensión lectora.
- la creación de textos escritos, y
- el uso de la lengua oral.

**Competencias lectora:** El Programa PISA 2006 (Programme for Indicators of Students Achievement) la define como la capacidad de comprender, utilizar y analizar textos escritos para alcanzar los objetivos del lector, desarrollar sus conocimientos y posibilidades y participar en la sociedad. En este proceso intervienen tres elementos que son:

- El lector, que construye el significado recurriendo a sus destrezas y estrategias.
- El texto, que tiene unas características lingüísticas y estructurales.
- El contexto de la lectura, que proporciona un motivo para leer y plantea demandas específicas según el propósito del lector.

**Competencias en el uso de la escritura:** se puede definir como la capacidad para comprender los textos escritos requeridos en los diversos ámbitos de la actividad social, es decir, para desarrollar y comunicar el conocimiento, para participar en la vida social y para satisfacer las necesidades personales ( Programa PISA, 2006).

**Competencias en las tareas de producción:** son las que delimitaría la capacidad profesional de una persona, llevando a la realización de determinadas actividades, con ciertas garantías de éxito, a través del conocimiento, las destrezas y las aptitudes necesarias para su ejecución (Garanto y Sánchez, 2004).

**Competencias sociales:** se relacionan con la habilidad para iniciar o mantener relaciones con adultos e iguales, tanto duales como en grupo.

**Competencias social-cognitivas:** es el área decisiva para el progreso y desarrollo social, este se empieza a utilizar con sus propias experiencias como medio de ganar en conocimiento, información y comprensión del mundo social que le rodea.

**Competencias genéricas:** se refieren a los conocimientos generales para realizar comportamientos laborales y habilidades que empleen tecnología. Para alcanzarlas es ineludible la coherencia entre los programas curriculares, el desempeño natural y el trabajo real de ese profesional en el ámbito local, nacional e incluso internacional. Tal es el caso de manejo de algunos equipos y herramientas.

**Competencias específicas:** son conocimientos especializados para realizar labores concretas propias de una profesión o disciplina que se aplican en determinado contexto laboral.

**Competencias laborales:** También se aplica esta categoría a aquellas que son la articulación de conocimientos, aptitudes y actitudes en el mundo del trabajo; con estas el sujeto puede desempeñarse satisfactoriamente de acuerdo con una norma reconocida concertada con el sector productivo. Estas competencias se refieren a la capacidad de una persona para aplicar sus conocimientos a la resolución de problemas relacionados con situaciones del mundo laboral, a su destreza para manejar ciertas tecnologías y para trabajar con información, así como a su capacidad para relacionarse con otros, trabajar en equipo, y a

cualidades personales como la responsabilidad, adaptabilidad, honestidad, creatividad. (McLagan, 2000)

**Competencias socio-profesionales:** hace referencia a las interacciones que tienen lugar en los entornos de trabajo y que se relacionan con el entorno profesional y la organización del trabajo; establecen el grado de participación en el entorno. Tiene presente las interacciones que afectan directamente relacionadas, pero que pueden ser importantes para el éxito de la actividad general. Se incluye la responsabilidad en el trabajo, lo que implica aceptar las condiciones y poner en marcha los mecanismos necesarios para realizar con éxito las tareas (Garanto y Sánchez, 2004).

La fijación de competencias profesionales ha de relacionarse necesariamente con los objetivos de la integración socio-laboral, desde una perspectiva multidimensional que ponga el énfasis en los procesos interactivos, que promueva acciones de desarrollo de competencias en los usuarios, teniendo presente que éstas no deben centrarse exclusivamente en una intervención basada en el medio y dirigida hacia la adaptación de la persona al mismo.

Este concepto de competencia va la mano de los planteamientos de la psicología histórico-cultural de Lev Vigotsky (1979) que plantea el desarrollo cognitivo “a partir del contacto con el mundo social para luego pasar a internalizarse. El estudiante aprende de los otros a medida que establece relaciones, puesto que vive en grupos y estructuras sociales, se apropia de la experiencia social e histórica, incorporando e internalizado pautas sociales” (p.136). La teoría de Vigotsky rescata la importancia del carácter social e histórico del aprendizaje, a partir de la apropiación de los elementos culturales que realiza el sujeto.

De esta manera, queda clara la función de la educación que debe responder a la formación de competencias básicas y, al inicio de las competencias genéricas que continuará, a su vez, respondiendo por la adquisición de las competencias

específicas y laborales. Todo esto sería alcanzado si existiera un sistema nacional estructurado de educación (Muñera, 2001).

En el contexto educativo el término competencia es extendido a actividades de tipo no lingüístico, para enfatizar el desarrollo de potencialidades del sujeto a partir de lo que aprende en la escuela. Bien entendido el proceso educativo debe comprometerse con el desarrollo del estudiante como persona integral y por ello se interesa en hacerlo más competente como ciudadano. Se reúne la idea de que la competencia es esencialmente un tipo de conocimiento, ligado a ciertas realizaciones o desempeños, que van más allá de la memorización o la rutina. Se trata de un conocimiento derivado de un aprendizaje significativo (Losada y Moreno, 2001).

En las diferentes concepciones sobre la competencia se puede observar tres elementos en común: un conjunto de saberes y habilidades, a partir de las motivaciones y capacidades del individuo, que le dan poder de discernimiento y entendimiento para resolver problemas o situaciones dadas mediante desempeños; unos logros sociales alcanzados individualmente, para obtener óptimos desempeños en las tareas propuestas por el medio, en donde se pone a prueba lo aprendido; y un ambiente como marco de referencia, que exige altos niveles de efectividad a las empresas y a las personas que deben tener metas comunes por resolver ( Losada y Moreno, 2001).

En síntesis, la competencia al igual que la inteligencia no es una capacidad innata, sino que por el contrario es susceptible de ser desarrollada y construida a partir de las motivaciones internas de cada cual, motivaciones que deberán ser comunicadas al grupo de trabajo. La integración de estas dos áreas conforma una opción de vida para el desarrollo de las potencialidades de un individuo en relación con su ambiente, a partir de sus intereses y aspiraciones.

En el campo educativo, específicamente en el de las personas con discapacidad, las competencias permiten facilitar a todos un camino para la vida, comprenderse mejor a sí mismo, entender a los demás y participar en la obra

colectiva y la vida en sociedad. De allí que, se le da vigencia a la teoría del desarrollo de las competencias en el campo escolar, surgiendo con ello la finalidad de las competencias. Éstas juegan un importante papel en la consecución del éxito de las personas con discapacidad durante el proceso de inserción socio-laboral, debido a que las tareas de producción delimitarían la calidad profesional de una persona, llevando a la realización de determinadas actividades profesionales, con ciertas garantías de éxito, a partir del conocimiento, las destrezas y las aptitudes necesarias para su ejecución.

Cada uno de los aspectos antes mencionados constituye un aporte a la presente investigación, pues la orienta desde el punto de vista teórico en tópicos y conceptos relevantes y necesarios para su fundamentación.

### **3.13.1. Competencias comunicativas y de lectoescritura en las Personas con Discapacidad del TELBCOL**

Como ya se afirmó en párrafos anteriores, las competencias juegan un papel importante en la consecución del éxito personal, social y laboral de las personas con discapacidad durante el proceso de inserción socio-laboral. En investigaciones anteriores enmarcadas en el tema de la presente tesis, orientadas a la detección de las habilidades comunicativas y de lectoescritura en las personas con discapacidad del TELBCOL (Villegas y Delmastro, 2012), se obtuvo resultados interesantes relacionados con las competencias de los participantes. En el transcurso de la investigación emergieron habilidades diversas en cuatro áreas: el área pedagógica-cognitiva, el área de lectoescritura y comunicación oral, el área lógico-matemática, y el área laboral.

Los resultados evidencian que los sujetos pueden, dependiendo de su grado de compromiso cognitivo, desenvolverse en una amplia variedad de funciones en las diferentes áreas mencionadas:

- **Área pedagógica-cognitiva**

Conocer sus datos personales y de sus familiares

Conocer nombres de familiares y amigos



Conocer su dirección  
Identificar los días de la semana y horas del día  
Reconocer la forma de los objetos  
Reconoce ubicación: delante, detrás, arriba, abajo  
Realizar dibujos sencillos sobre un tema  
Reconocer, escribir y nombrar colores primarios y secundarios  
Reconocer formas, tamaños y texturas.  
Reconocer olores y sabores.  
Reconocer y escribir el nombre de estados de Venezuela  
Escribir y hablar acerca de los hábitos de salud  
Reconocer y escribir los pasos de un procedimiento  
Reconocer los cinco sentidos  
Conocer el esquema corporal  
Reconocer su lateralidad  
Tener percepción figura-fondo  
Identificar sonidos de objetos  
Reconocer héroes y símbolos patrios  
Desarrollar motricidad fina y gruesa  
Recortar, rasgar, pegar, respuntar, dibujar  
Reconocer y describir normas de seguridad  
Transcribir información (memoria inmediata)  
Clasificar objetos por orden y tamaño  
Aplicar valores de responsabilidad, limpieza y orden  
Utilizar la computadora  
Utilizar el internet

▪ **Área de lectoescritura y comunicación oral**

Reconocer y escribir su nombre y C.I.  
Reconocer y escribir vocales y consonantes  
Distinguir y expresar género y número  
Realizar crucigramas con/sin ayuda  
Recortar palabras relacionadas con un tópico asignado  
Construir palabras con recortes de letras

Escribir palabras que comiencen con un sonido o letra dada  
Formar oraciones con palabras dadas.  
Reconocer y escribir signos de puntuación  
Escribir de manera cursiva o silábica (segmentada).  
Copiar textos sencillos  
Buscar palabras en el diccionario  
Utilizar/reconocer presente, pasado y futuro  
Completar un texto descriptivo (tipo Cloze)  
Leer comprensivamente, de manera fluida, respetando signos de puntuación (cuarto momento)  
Reconocer mayúsculas y minúsculas  
Respetar márgenes y sangrías  
Escribir en el pizarrón  
Escribir mensajes de texto en el celular  
Atender llamadas de teléfono y celular  
Tomar dictados sencillos  
Leer nombres y números de calles y avenidas  
Participar en clase  
Realizar exposiciones orales  
Formular y responder preguntas  
Realizar ejercicios fonoarticulatorios  
Cantar el himno nacional  
Cantar y realizar vocalizaciones  
Interactuar con miembros de su grupo  
Comprender y seguir instrucciones  
Dar instrucciones  
Describir objetos, personas y lugares  
Narrar hechos con secuencia lógica  
Expresar hipótesis sobre hechos presentes y pasados  
Saludar y despedirse  
Reconocer y usar palabras de cortesía  
Practicar normas del buen oyente y del buen hablante  
Felicitarse y enviar mensajes a personas que cumplen años

Evaluar eventos y situaciones sociales

Emitir juicios con sentido expresivo y comprensivo de situaciones o problemas.

Habilidad para trabajar en equipo

▪ **Área lógico matemática**

Identificar, nombrar y escribir los números naturales

Escribir y reconocer cifras de hasta cuatro dígitos

Escribir números y cantidades

Realizar conteo progresivo y regresivo

Ordenar secuencias de mayor a menor y viceversa

Identificar figuras geométricas

Clasificar

Utilizar la calculadora

Conocer el valor monetario

Resolver operaciones sencillas de suma resta y multiplicación.

Resolver problemas matemáticos sencillos y expresar los resultados

▪ **Área laboral (en el caso del estudio: UFI Peluquería):**

Lavar el cabello

Dividir y desenredar el cabello

Realizar secado usando cepillo y secador

Realizar alisado con plancha

Aplicar técnica del peinado sencillo

Aplicar baño de crema e hidrataciones

Pintar el cabello

Identificar y clasificar materiales

Organizar y limpiar los materiales

Aplicar normas de higiene y seguridad en la peluquería. (Villegas y Delmastro, 2012)

Las competencias señaladas garantizan que las personas con discapacidad poseen los requerimientos necesarios a nivel comunicativo, social y laboral, para poder interactuar socialmente y desempeñarse laboralmente en las áreas relacionadas con sus unidades de formación.

### **3.14. Fundamentos Legales para la inserción socio-laboral**

La presente investigación se fundamentó en un variado y nutrido grupo de basamentos legales de índole nacional e internacional del ámbito socio laboral de las personas con discapacidad. En estos basamentos legales se especifica que los derechos humanos son privilegios sagrados y universales, que han ganado los ciudadanos y ciudadanas a través de la historia y que podemos reclamar su cumplimiento al Estado y a las personas que participan en la sociedad, teniendo presente el respeto y la colaboración mutua entre las distintas naciones de la comunidad internacional. A continuación se exploran los basamentos legales en el ámbito internacional y nacional.

#### **3.14.1. Ámbito Internacional**

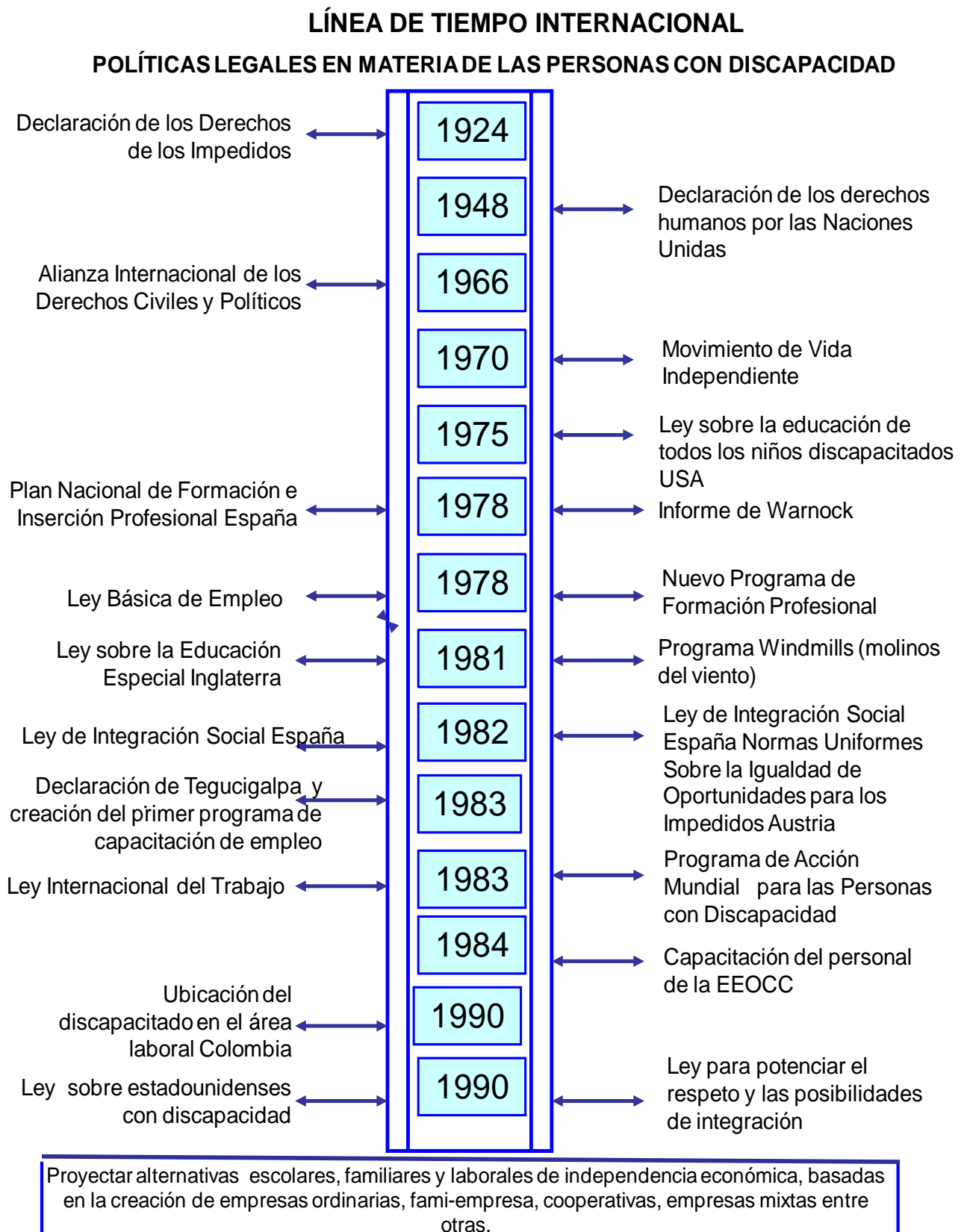
De las leyes, sus efectos y de las reglas generales para su aplicación al panorama internacional se refiere detalladamente la correspondencia con la presente investigación en otros capítulos del presente trabajo. Entre ellos se encuentran reglamentos y regulaciones emitidas por la Organización de Naciones Unidas (ONU), la Organización de Estados Americanos (OEA), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS), y La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, proclamada en diciembre de 2000.

Las leyes emitidas por estos organismos y organizaciones internacionales tienen por objeto desarrollar los principios y valores rectores, derechos, garantías y deberes que deben asumir los Estados como función indeclinable, de acuerdo a los principios constitucionales de cada país y orientada por valores éticos humanistas para la transformación social, la igualdad y justicia social. Se extienden a todas las personas nacionales o extranjeras de cada país, sin importar raza, sexo y religión.

En las últimas décadas surgen también una serie de documentos, declaraciones y programas que siguen siendo sostén del derecho a la educación y el trabajo, en igualdad de condiciones, bajo la premisa de formar un individuo de acuerdo a las necesidades económicas de cada país. Se busca corregir los

aspectos de empleo de las personas con discapacidad, brindando orientaciones a las empresas en referencia a cómo contratar a personas con discapacidad y cómo proceder para que los trabajadores con discapacidad conserven su empleo. La razón de estas normas internacionales viene dada para que cada país miembro cree su propia legislación que asegure la formación, readaptación profesional y el empleo de todas las personas con discapacidad, promoviendo oportunidades de empleo, y teniendo como base el principio de igualdad entre los trabajadores y con los demás trabajadores.

Seguidamente se presentan líneas del tiempo para identificar el surgimiento de normas y leyes sobre el tema en el transcurso de los años. Una línea de tiempo es la representación gráfica de periodos cortos, medianos o largos, en la que se representa la duración de los procesos, hechos y acontecimientos y comprobar cuáles suceden al mismo tiempo, cuánto duran y en qué momento se produjeron; igualmente se describen documentos que aseguran entre países la legitimidad y continuidad de los mismos. El período de tiempo que se va a considerar se representa por medio de una escala vertical u horizontal, se marca sobre la línea una serie de referencias cronológicas precisas y se sitúan los acontecimientos en el lugar que les corresponde (Vázquez, 1998). En las líneas de tiempo que se presentan, se detallan y especifican fechas de gran importancia en el desarrollo de políticas legales en materia de las personas con discapacidad, primero en el ámbito internacional y luego en el ámbito nacional.



**Figura 8: LÍNEA DE TIEMPO INTERNACIONAL POLÍTICAS LEGALES EN MATERIA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 1924-1990**

Fuente: Elaboración propia

## LÍNEA DE TIEMPO INTERNACIONAL POLÍTICAS LEGALES EN MATERIA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

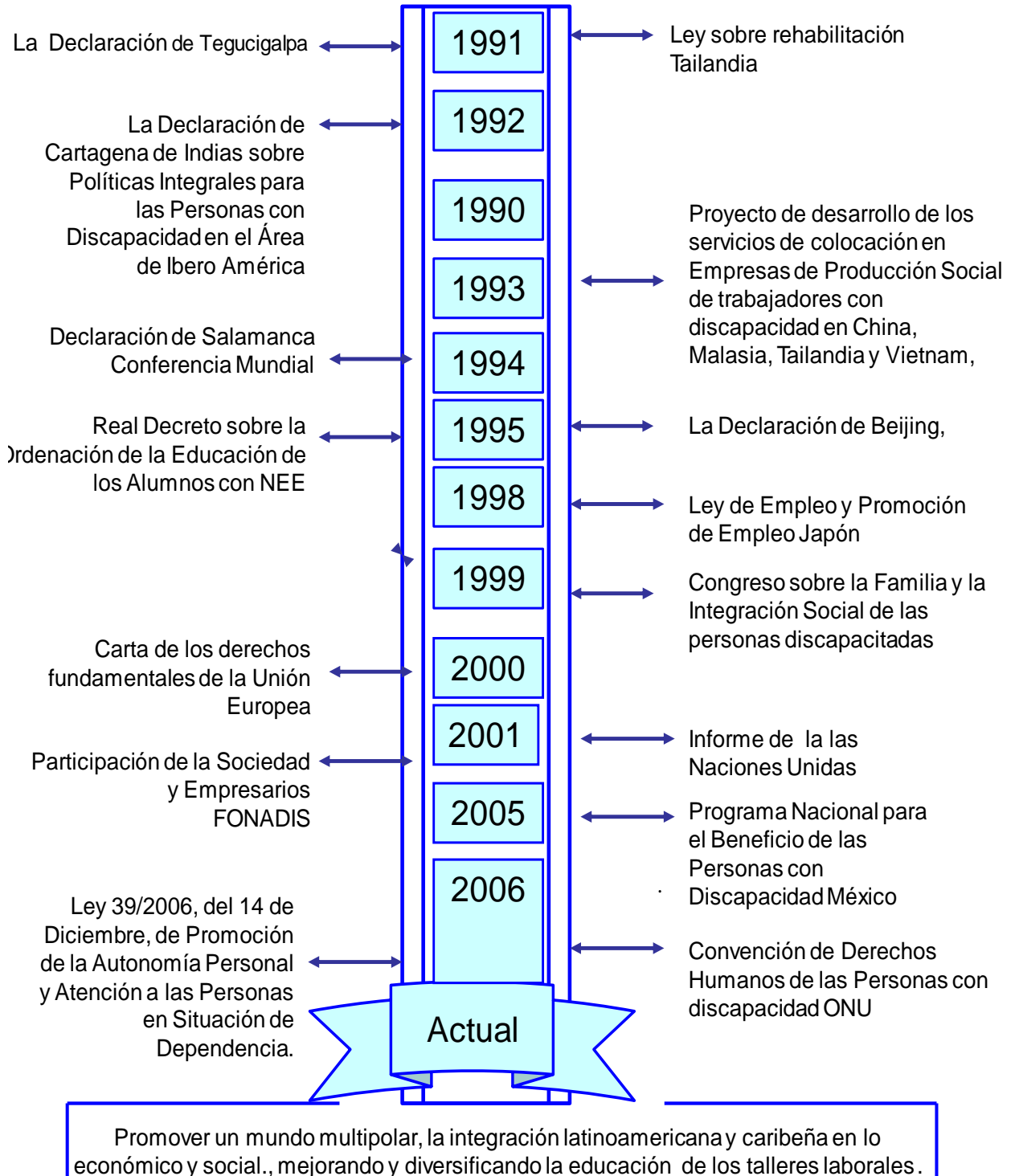


Figura 9: LÍNEA DE TIEMPO INTERNACIONAL POLÍTICAS LEGALES EN MATERIA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 1991-2006

Fuente: Elaboración propia

### 3.14.2. **Ámbito Nacional**

Venezuela dio un paso de avance en su política social dirigida a alcanzar una mayor inclusión al suscribir la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la Ciudad de Bolivia el 13 de Agosto de 2009. Para ello se realizaron reuniones entre representantes del Ministerio para las Relaciones Exteriores y el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), la Defensoría del Pueblo, la Asamblea Nacional, la Federación Venezolana de Discapacidad Intelectual, la Asociación Venezolana de Síndrome de Down y la Procuraduría General de la República.

En el ámbito nacional, los siguientes instrumentos legales y organismos norman la educación, los derechos y la integración al trabajo de las personas con discapacidad:

- La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)
- La Ley para las Personas con Discapacidad (2007)
- Leyes y Resoluciones sobre la Atención a las Personas con Discapacidad del Estado Zulia (2001)
- La Ley del Instituto Nacional de Capacitación Educativa (INCE) (2003)
- La Ley Orgánica del Trabajo (2002)
- La Ley Orgánica de Educación (2010)
- Ley Orgánica para la Protección del Niño(a) y del Adolescente LOPNA (2000)
- Ley para la Integración de Personas Incapacitadas, (1993) y el Consejo Nacional para la Integración de Personas Incapacitadas

**La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela** (1999) en su preámbulo establece como finalidad el establecimiento de una sociedad democrática participativa y los derechos de independencia y libertad, promulgando



los valores de libertad, justicia e igualdad, así como los derechos humanos y la solidaridad social, el respeto a la dignidad y el desarrollo personal:

**Artículo 1.-** “Refundar la República para establecer una sociedad democrática, participativa y protagónica, multiétnica y pluricultural”, declarando expresamente su condición irrevocable libre e independiente.... con derechos irrenunciables de la Nación, la independencia, la libertad, la soberanía, la inmunidad, la integridad territorial y la autodeterminación nacional.

**Artículo 2.-** “ Es un Estado Democrático y Social, de Derecho y Justicia que propugna de lo valores superiores de su ordenamiento jurídico y su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general, la Preeminencia de los Derechos Humanos, la Ética y el Pluralismo Político”, lo que implica un Estado regido por los principios de Solidaridad Social y del Bien Común (Espiritual-Material), sometido a la Constitución y el Ordenamiento jurídico Nacional.

**Artículo 3.-** “La Defensa y desarrollo de la persona, el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo. La educación y el Trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines”.

La Constitución establece además, en sus Artículos 81, 87 y 102, los derechos de las personas con discapacidad al ejercicio de sus capacidades y la integración comunitaria, el derecho al trabajo y el derecho a la educación, derechos que deberán ser garantizados por el Estado, con la participación de la familia y la sociedad:

**Artículo 81.-** “Toda persona con discapacidad o necesidades educativas especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizara el respeto por la dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la Ley”.

**Artículo 87.-** “Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley

adoptará medidas tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la Ley establezca.”

**Artículo 102.-** “La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad nacional, y con una visión latinoamericana universal. El Estado con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos de esta Constitución y la Ley”.

Adicionalmente, el **Artículo 103** establece “una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades... obligatoria en todos sus niveles”. Así mismo establece que “la Ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad...”

En Venezuela, el esquema asociativo de las Empresas de Producción Social tiene fundamentos constitucionales de promoción y protección por parte del Estado, entre los cuales se encuentran los Principios del Sistema Socioeconómico, que está reglamentado en el artículo 299, tal como se observa a continuación:

**Artículo 299.-**“El régimen socioeconómico de la República Bolivariana de Venezuela se fundamenta en los principios de justicia social, democratización, eficiencia, libre competencia, protección del ambiente, productividad y solidaridad, a los fines de asegurar el desarrollo humano integral y una existencia digna y provechosa para la colectividad. El Estado conjuntamente con la iniciativa privada promoverá el desarrollo armónico de la economía nacional con el fin de generar fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional, elevar el nivel de vida de la población y fortalecer la soberanía económica del país, garantizando la seguridad jurídica, solidez, dinamismo, sustentabilidad, permanencia y equidad del crecimiento de la economía, para garantizar una justa distribución de la riqueza mediante una planificación estratégica democrática, participativa y de consulta abierta”.

El Artículo 308, por su parte, contempla la protección y promoción de la pequeña y mediana empresa, entre las cuales se consideran la fami-empresa y la microempresa, asegurando la asistencia técnica y el financiamiento necesario para su desarrollo:

**Artículo 308.-** “El Estado protegerá y promoverá la pequeña y mediana industria, las cooperativas, las cajas de ahorro, así como también la empresa familiar, la microempresa y cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo, el ahorro y el consumo, bajo régimen de propiedad colectiva, con el fin de fortalecer el desarrollo económico del país, sustentándolo en la iniciativa popular. Se asegurará la capacitación, la asistencia técnica y el financiamiento oportuno”.

La **ley para las personas con discapacidad** promulgada en el 2007 establece la naturaleza jurídica y disposiciones para la educación de las personas con discapacidad:

**Artículo 16.-** “Toda persona con discapacidad tiene derecho a asistir a una institución o centro educativo para obtener educación, formación o capacitación. No deben exponerse razones de discapacidad para impedir el ingreso a institutos de educación regular básica, media, diversificada, técnica o superior, formación profesional o en disciplinas o técnicas que capaciten para el trabajo. No deben exponerse razones de edad para el ingreso o permanencia de persona con discapacidad en centros o instituciones educativas de cualquier nivel o tipo”.

Con respecto al derecho al trabajo y la capacitación, así como las Políticas Laborales, éstas se abordan en los artículos 26, 27, 28, 29 y 30. El artículo 26 trata la formulación de políticas sobre formación para el trabajo, empleo, la inserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad. Por su parte, el artículo 27 toca el establecimiento de programas permanentes, cursos y talleres para personas con discapacidad, y considera la adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad:

**Artículo 26.-** “El ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y lo que

correspondan a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad”.

#### Formación para el empleo

**Artículo 27.-** “El Estado, a través de los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes, economía popular y cultural, 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”.

Igualmente se regula el porcentaje de personas con discapacidad que las empresas o instituciones deben incluir entre su nómina laboral, siendo este porcentaje, en el caso de Venezuela, del 5%; se señala así mismo que el tipo de trabajo asignado a las personas con discapacidad no debe sobrepasar su capacidad para desempeñarlo:

**Artículo 28.-** “Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajos no menor de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. No podrán oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad”.

“Los cargos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo. Los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad no están obligados u obligados a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan”.

El artículo 29 fundamenta el empleo con apoyo integral considerando las habilidades y tareas que puedan ser desempeñadas según sus posibilidades, y el Artículo 30 asigna las competencias a los ministerios correspondientes para la inserción y reinserción laboral para este tipo de personas:

**Artículo 29.-** “Las personas con necesidades educativas especiales deben ser integradas laboralmente de acuerdo con sus habilidades en las tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad

con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia. A tal efecto, el ministerio con competencia en materia del trabajo formulará y desarrollarán políticas, planes y estrategia pedagógica para garantizar este derecho”.

**Artículo 30.-** “La promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y capacitación, orientados a la reinserción laboral de personas con discapacidad, corresponde a los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes y economía popular, con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad”.

La creación del Sistema Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad corresponde al ministerio con competencia en materia de desarrollo social, tal como se establece en el Artículo 52.

**Artículo 52.-** “Se crea el Sistema Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad para la integración y coordinación de las políticas, planes, programas, proyectos y acciones para la atención integral de las personas con discapacidad en todo el territorio de la República. El Sistema Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad está bajo la rectoría del ministerio con competencia en materia de desarrollo social.”

En cuanto respecta al entorno regional existen desde el 2001 **Leyes y Resoluciones sobre la Atención a las Personas con Discapacidad del Estado Zulia** para la protección e inclusión de estas personas. En el capítulo III, “**De la Inserción Laboral y Capacitación**”, los artículos 37 y 38, específicamente, enuncian que los órganos estatales son responsables de crear condiciones y velar por la inserción laboral de las personas con discapacidad:

**Artículo 37.-** “El Estado Zulia y sus órganos de gobiernos, crearán las condiciones y velarán por la inserción laboral de las personas con discapacidad a objeto de asegurar su independencia económica, su desarrollo personal, su derecho a constituir una familia y a gozar de una vida digna y decorosa”.

**Artículo 38.-** “Toda persona con discapacidad, aspirante a un empleo, tendrá igualdad de oportunidades para el acceso al trabajo siempre que cumpla los requisitos y aptitudes exigidos para el desempeño de la labor que aspira desarrollar”.

Adicionalmente, **La Ley del Instituto Nacional de Capacitación Educativa (INCE) 2003**, establece que:

“se reivindican y la contemplación de sus ámbitos y competencias, los Derechos de las Personas con Discapacidad en Venezuela, sobre todo lo relacionado con la capacitación, formación, desarrollo profesional y ocupacional, y educación que los iguale con las personas sin discapacidad, para optar, en igualdad de condiciones, por un empleo digno, justamente remunerado y adecuado para la persona con discapacidad, por los derechos que les confiere la condición de ciudadanos venezolanos, limitados solamente por la voluntad y la aptitud”.

En cuanto a la **Ley Orgánica del Trabajo, Capítulo IX: Del trabajo de los minusválidos**, el Artículo 375 formula los derechos a colocación laboral que aporte subsistencias dignas y decorosas, definiendo además lo que se entiende por minusválidos.

**Artículo 375.-** “Los minusválidos tienen derecho a obtener una colocación que les proporcionen unas subsistencias dignas y decorosas que les permitan desempeñar una función útil para ellos mismos y para la sociedad. Se entenderán por minusválidas todas las personas cuyas posibilidades de aprendizaje y de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo están substancialmente reducidas a causas de una deficiencia física o mental”.

Le corresponde al Ejecutivo Nacional establecer los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas deberán conceder empleo a minusválidos; el Estado es responsable de otorgar facilidades de carácter fiscal y créditos a empresas de personas con discapacidad:

**Artículo 376.-** “El Ejecutivo Nacional establecerá los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas deberán conceder empleo a minusválidos de acuerdo con las posibilidades que ofrezcan la situación social y económica. Desde la declaración de los derechos humanos aprobada por las Naciones Unidas en el año 1948, en los artículos 22 y 23, se hace referencia al derecho que tiene todo humano al trabajo, apoyando esta línea del pensamiento, la declaración de los derechos de las personas con impedimentos reafirma esta condición y es determinante al señalar que las personas con necesidades especiales tienen derecho a que se le respete su dignidad humana, cualquiera que sea su origen natural o gravedad de los trastornos o diferencia que posea”.

**Artículo 377.-** “El Estado dará facilidades de carácter fiscal y crediticio y de cualquier otra índole a las empresas de minusválidos, a las que

hayan establecido departamentos mayoritariamente integrados por trabajadores minusválidos y alas que en cualquier forma favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación”.

La **Ley Orgánica de Educación publicada en** Gaceta oficial Nº 39.536 (2010) es un instrumento legal que norma la Educación Especial y diferenciada para personas con diversidad funcional o discapacidad cognitiva, y vincula el proceso educativo con el trabajo, como se observa en los Artículos 32, 22, 34 y 37 de dicha ley:

**Artículo 32.-** “La Educación Especial tiene como objetivo atender en forma diferenciada, por métodos y recursos especializados, a aquellas personas cuyas características físicas, intelectuales o emocionales comprobadas sean de tal naturaleza y grado, que les impida adaptarse y progresar a través de los programas diseñados para los diferentes niveles del sistema educativo. Igualmente debe prestar atención individualizada a aquellas personas que posean aptitudes superiores y sean capaces de destacarse en una o más áreas del desenvolvimiento humano”.

**Artículo 33.-** “La Educación Especial estará orientada hacia el logro del máximo desarrollo del individuo con necesidades educativas especiales, apoyándose más en sus posibilidades que en sus limitaciones y proporcionara la adquisición de habilidades y destrezas que le capaciten para alcanzar la realización de si mismo y la independencia personal, facilitando su incorporación a la vida de la comunidad y su contribución al progreso general del país”.

**Artículo 34.-** “El proceso educativo estará estrechamente vinculado al trabajo, con el fin de armonizar la educación con las actividades productivas propias del desarrollo nacional y regional y deberá crear hábitos de responsabilidad del individuo con la producción y la distribución equitativa de sus resultados”.

Por su parte, el Artículo 37 de la Ley Orgánica de Educación plantea la finalidad de la educación para el trabajo como medio de expresión, participación, identificación y autoabastecimiento, así como de realización personal:

**Artículo 37.-** “La educación para el trabajo tiene como finalidad lograr en las personas la valoración del trabajo en su sentido individual, social y trascendental, aspirando a que el individuo conciba el trabajo como un medio de expresión, participación, identificación y auto

abastecimiento a través de actividades que permitan la realización y proyección personal social”.

En la sección acerca de la supervisión educativa, se establece el carácter integral, holístico y humanista de la educación, así como la integración de la escuela, la familia y la comunidad, estableciendo además las características de la evaluación en la construcción de los aprendizajes:

**Artículo 43.-** “Como un proceso único, integral, holístico, social, humanista, sistemático y metodológico con la finalidad de orientar y acompañar el proceso educativo, en el marco de la integración escuela-familia-comunidad acorde con los diferentes niveles y modalidades” .De la evaluación educativa “Como parte del proceso educativo, es democrática, participativa, continua, integral, cooperativa, sistemática, cuali-cuantitativa, diagnóstica, flexible, formativa y acumulativa”, se realizara sobre “el rendimiento estudiantil, el proceso de apropiación y construcción de los aprendizajes, tomando en cuenta los factores socio-históricos, las diferencias individuales...”

La **Ley Orgánica para la Protección del Niño(a) y del Adolescente LOPNA** publicada en Gaceta oficial N° 5266 (2000) establece que el Estado garantizará modalidades, regímenes, planes y programas de educación específicos para los niños y adolescentes con necesidades especiales.

**Artículo 61.-** “Educación de Niños(as) y Adolescentes con Necesidades Educativas Especiales. El Estado garantizará 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 donde estos niños y adolescentes. El Estado debe asegurar recursos financieros suficientes que permitan cumplir esta obligación”.

### **Del Consejo Nacional para la Integración de Personas Incapacitadas**

Este organismo fue creado mediante **Ley para la Integración de Personas Incapacitadas**, publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 4.623, Extraordinario, de fecha 03 de septiembre de 1993, cambiándosele el nombre por el de Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad. Esta Ley, en su Artículo 2 destaca que los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal competentes en la materia cuyo objeto sea la



atención de las personas con discapacidad, tienen el deber de planificar, coordinar e integrar en las políticas públicas todo lo concerniente a la discapacidad:

**Artículo 2 .-** “Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal competentes en la materia, y las personas naturales y jurídicas de derecho privado, cuyo objeto sea la atención de las personas con discapacidad, tienen el deber de planificar, coordinar e integrar en las políticas públicas todo lo concerniente a la discapacidad, en especial su prevención, a fin de promover, proteger y asegurar un efectivo disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad, el respeto a la igualdad de oportunidades, la inclusión e integración social, el derecho al trabajo y las condiciones laborales satisfactorias de acuerdo con sus particularidades, la seguridad social, la educación, la cultura y el deporte de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y los tratados, pactos y convenios suscritos y ratificados por la República. Cualquier persona natural o jurídica, de derecho público o privado, nacionales estatales o municipal, que intervenga en la realización de actividades inherentes a la discapacidad, quedan sujetas a las disposiciones de la presente Ley.”

En referencia al ámbito de aplicación de esta Ley ampara a todos los venezolanos y venezolanas y extranjeros y extranjeras con discapacidad, sobre la base de los principios del humanismo social, la igualdad, la equidad y el respeto por las diferencias y la diversidad:

**Artículo 3.-**“La presente Ley ampara a todos los venezolanos y venezolanas y extranjeros y extranjeras con discapacidad, en los términos previstos en esta Ley. La Ley amparará a los extranjeros y extrajeras que residan legalmente en el país o que se encuentren de tránsito y rige para los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal competentes en la materia, y las personas naturales y jurídicas de derecho privado, cuyo objeto sea la atención de las personas con discapacidad”.

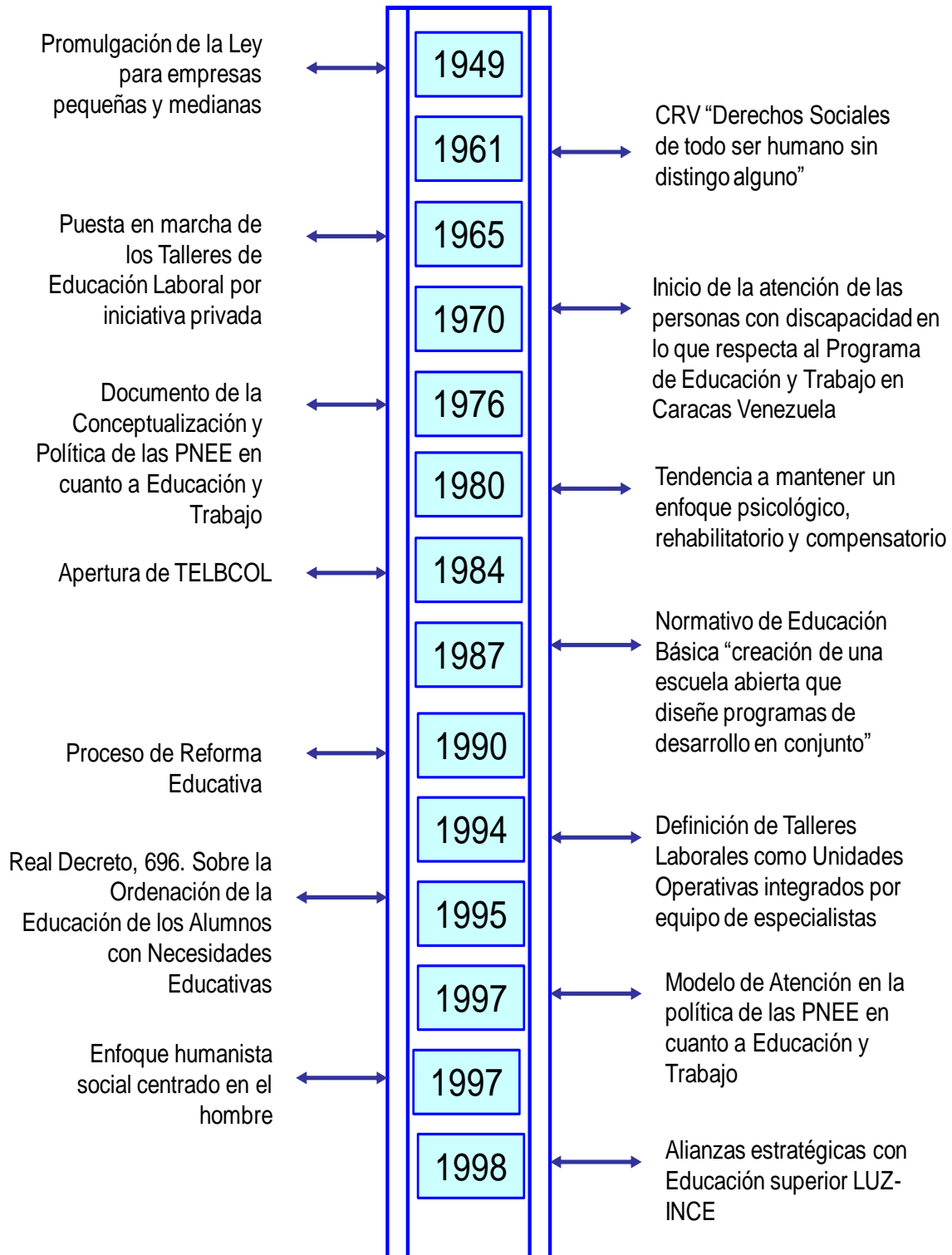
**Artículo 4.-** “Los principios que rigen las disposiciones de la presente Ley son: humanismo social, protagonismo, igualdad, cooperación, equidad, solidaridad, integración, no segregación, no discriminación, participación, corresponsabilidad, respeto por la diferencia y aceptación de la diversidad humana, respeto por las capacidades en evolución de los niños y niñas con discapacidad, accesibilidad, equiparación de oportunidades, respeto a la dignidad personal, así como los aquí no enunciados y establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de

Venezuela y en los tratados, pactos, convenios, convenciones, acuerdos, declaraciones y compromisos internacionales e intergubernamentales, válidamente suscritos y ratificados o aceptados por la República”.

No cabe duda que existe un nutrido cuerpo de instrumentos Internacionales y Nacionales, surgidos de la preocupación de organizaciones reconocidas en pro del desarrollo de las aptitudes de la persona con discapacidad y de la defensa de sus derechos. Todos estos instrumentos persiguen la verdadera defensa de sus derechos y especialmente el derecho al trabajo, por ser éste el que le conducirá con toda certeza al alcance del desarrollo integral de su personalidad y el afianzamiento de los valores.

Muchos de estos documentos no constituyen en si normas legales, pero su función como eje propulsor para que los Estados del mundo creen sus propios cuerpos de leyes que aseguren a la persona con discapacidad el goce de sus derechos, ha sido fehacientemente demostrado. Actualmente, en casi todos los países de América y el mundo, existen normas protectoras de los derechos de esta población. Teniendo como norte el cumplimiento de las normas y acuerdos internacionales, de los cuales Venezuela es signataria, la legislación venezolana, atiende estas normas partiendo de la carta magna, es decir la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

**LÍNEA DE TIEMPO NACIONAL SURGIMIENTO DE NORMAS Y LEYES**



**Figura 10: LÍNEA DE TIEMPO NACIONAL SURGIMIENTO DE NORMAS Y LEYES 1949-1998**

Elaboración propia

### LÍNEA DE TIEMPO NACIONAL SURGIMIENTO DE NORMAS Y LEYES



Proyectar alternativas escolares, familiares y laborales de independencia económica, basados en la creación de empresas ordinarias, fami-empresa, cooperativas, empresas mixtas entre otras.

**Figura 11: LÍNEA DE TIEMPO NACIONAL SURGIMIENTO DE NORMAS Y LEYES 2000-2010**

Elaboración propia

Lo antedicho lleva a determinar que efectivamente si existen cuerpos normativos de carácter Internacional y Nacional que regulan esta materia. Sin embargo, éstos no se aplican en su totalidad. Es necesario por parte del Estado llevar a cabo esta labor tan importante y necesaria para nuestra sociedad, como establecer el nivel de implementación de programas de formación y atención a las personas con discapacidad para ser incluidos en el ámbito laboral, tomando en cuenta aspectos resaltantes de la investigación como lo son: la situación de los discapacitados en esta materia, su formación y capacitación, así como los cuerpos normativos que han regulado y que regulan estas disposiciones.

### **3.14.3. La legislación laboral y el Derecho del Trabajo**

Según Figueroa (2011), el Derecho del Trabajo y la Justicia, tiene como misión establecer normas que han de regir la convivencia social, persiguiendo un ideal de justicia. En consecuencia, actúa como un instrumento a fin de facilitar un vivir de los hombres en el que resulte viable el respeto de los derechos de cada uno de ellos y así puedan lograr el desarrollo pleno de su ser. De esta manera el Derecho, así concebido, es servicio prestado al hombre.

La Legislación Laboral no mira hacia el pasado, prepara el porvenir, postula en el fondo una sociedad libre de servidumbres y se opone, en consecuencia, al estancamiento y al inmovilismo. Rechaza todo equilibrio que solo sirva a los intereses de los grupos dominantes y consolide la desigualdad existente. En otro aspecto cabe señalar que es indispensable preservar un estilo de vida fundado en la libertad, se les garantice a los trabajadores que son los autores genuinos tener plena autonomía para organizarse como fuerza social (Figueroa, 2011).

Esto es fundamental, ya que con ello se busca un camino civilizado, compatible con la dignidad humana para tener acceso a la justicia. En la actualidad el Derecho del Trabajo ha evolucionado, existiendo nuevas formas de relación de trabajo, que los especialistas denominan autogestión, cogestión y trabajo en cooperativas, y hasta se habla de la estatización en la relación laboral. Sin embargo, cabe tener presente, que aun reconociendo un cambio fundamental en la

vida empresarial y global, cualquiera sea el patrón o empleador, trabajador o sus representantes; siempre se necesitará que alguien actúe como autoridad para regular la convivencia, a fin de que se alcance su objetivo, que es la justicia social.

Pero como ya es conocido, no basta la capacidad, el entendimiento y la voluntad de un sector poblacional para satisfacer ciertas necesidades que dependen de recursos cuyo costo y exigencias técnicas sobrepasan sus posibilidades. Además estas son parte de las acciones que los gobiernos deben realizar al haber sido elegido para manejar los bienes públicos y hacer cumplir las ordenanzas que las leyes establecen y de esta manera presionar y reclamar lo que les corresponde como miembros, no sólo de una comunidad, sino de la ciudadanía en general.

### **3.15. Conceptos esenciales para abordar la inserción socio-laboral**

En esta sección se sintetizan ó definen los términos esenciales que se utilizan a lo largo del trabajo para el abordaje del tema de la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad.

**Adaptación curricular:** Proceso de toma de decisiones sobre los aspectos curriculares con el objetivo de dar respuesta a las necesidades educativas de los estudiantes. Esta toma de decisiones puede implicar modificaciones en los elementos de acceso al curriculum sin variar el proyecto curricular de la misma, o bien modificaciones más significativas, que conllevan supresión de determinados objetivos y contenidos en las diferentes áreas curriculares (Manual de la Educación para el profesor del grupo Océano, 2004).

**Calidad de vida laboral:** Grado de satisfacción de un individuo con su rol, relaciones, y deberes en el lugar de trabajo. Esta satisfacción está basada en una variedad de factores que afectan al individuo incluyendo, aunque no exclusivamente, variables de personalidad, expectativas familiares, normas culturales sociales, cultura del lugar de trabajo, y facetas concretas del trabajo dentro del lugar donde las tareas son realizadas (Kiernan, y Marrone, 1997).

**Competencia:** Es la capacidad de ejecución, de rendimiento en tareas no solo escolares y académicas, sino en general conceptuales, de soluciones de problemas, de razonamiento, cognitivas, sociales, pertinentes a un intercambio o interacción eficaz con el medio social (Fierro, 2002).

**Cooperativa:** La cooperativa es una forma de trabajo asociativo, basada en la asociación voluntaria de productores o consumidores, que comparten intereses y necesidades. Existen de varios tipos, según los propósitos y necesidades de los asociados (MINEP, 2005).

**Destreza:** Es la capacidad de ejecución de una actividad específica, por lo que supone el dominio de formas peculiares de llevar a cabo tal tarea (Asensi, 2002).

**Discapacidad:** Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) es toda restricción o ausencia debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos” (Cáceres, 2004, p.75).

**Diversidad Funcional:** Surge en el año 2005 promovido a partir de la comunidad virtual que el movimiento por una Vida Independiente español pretende suprimir las nomenclaturas negativas que se han aplicado tradicionalmente a las personas con discapacidad siendo discapacidad un ejemplo de las mismas. El sentido del concepto puede ser expresado que las mujeres y hombres con diversidad funcional son diferentes, desde el punto de vista médico o físico, de la mayor parte de la población.

Al tener características diferentes, y dadas las condiciones de entorno generadas por la sociedad, se ven obligados a realizar las mismas tareas o funciones de una manera diferente, a veces a través de terceras personas. Este término considera la diferencia del individuo y la falta de respeto de las mayorías,

en consecuencia, indica el hecho de un desenvolvimiento cotidiano diferente al que se considera usual; no obstante, más allá de la denotación, también incorpora el sentido de que esa funcionalidad diversa implica discriminación y que es, no la peculiaridad fisiológica, sino el entorno social el que la produce se reclama el respeto a la dignidad, integral, de la persona humana (Romañach y Lobato, 2005).

**Docentes:** Es aquella persona que imparte una enseñanza, debe tener una buena preparación académica y de vocación de servicio en su área de enseñanza esto permite idear métodos que permiten el aprendizaje de ese conocimiento de forma coherente, debe poseer ciertas cualidades que optimicen el proceso educativo en el que participa. Se debe enseñar a ser, a aprender y a convivir (Pérez, 1997). El docente debe tener conocimiento y destreza andragógicas, un alto nivel de competencias, altos estándares de calidad, liderazgo, innovación y creatividad. (Segura, 2004)

**Educación y Trabajo:** Es un aspecto primordial en la atención educativa integral de los jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales que plantea el valor social del trabajo, la orientación y exploración vocacional y garantiza el proceso a la educación y el trabajo con derecho social de todo ciudadano y lograr su independencia. (Ministerio de Educación, 1997).

**Equiparación de oportunidades:** Es el proceso mediante el cual la sociedad crea los servicios y facilidades para compensar la limitación física o mental de la persona con discapacidad y permite su acceso a servicios sociales y de recreación. La equiparación de oportunidades supone a la igualdad, a la efectiva participación de las personas con discapacidad, mediante la creación de vías de acceso, servicios sanitarios, de comunicación y de transportes especiales que permitan al discapacitado su desarrollo bio-psico-social (Ministerio de Educación Especial, 1997).

**Empresario:** Persona emprendedora que dirige o administran una empresa ayuda a las coaliciones locales a luchar con la ampliación comercial. Por naturaleza son grandes líderes que con sus diferentes ideas, transforman sus empresas.



Estas ideas innovadoras son respaldadas por un liderazgo visionario y un trabajo duro que puede regir grandes transformaciones en el mundo. Su objetivo es literalmente competir y crecer económicamente ofreciendo productos y servicios de acuerdo a su necesidad (Bergdahl, 2007).

**Empresa:** Constituye una organización socio-económica, donde la integración y coordinación de recursos; humanos, materiales y técnicos se unifican para el logro de objetivos, que a través de la producción de bienes y/o servicios, nacidos del capital y el trabajo, son alcanzados como utilidades o beneficios. Toda Empresa desarrolla una actividad productiva basada en la elaboración, transformación, administración de bienes (materias primas, semi-elaboradas, elaboradas), tendientes a satisfacer las necesidades sociales o comunitarias, en un mercado o entorno económico (Cangurorico, 2009).

**Empresa de Producción Social:** Es una forma de organización que se impulsa como marco de modelo y de una propuesta de organización social de la producción social, sobre la base de los valores de la justicia y la equidad que permita la inclusión de las mayorías (MINEP, 2005).

**Estigma:** El concepto de estigma fue introducido en las ciencias sociales por Goffman (1963), quien lo ha definido como una marca, una señal, un atributo profundamente deshonroso y desacreditador que lleva a su poseedor de ser una persona normal a convertirse en alguien manchado. En los casos más extremos de estigma, se legitima el hecho de que estas personas sean excluidas moralmente de la sociedad, como el miedo o el odio (Goffman, 1963).

**Familia:** Grupo de personas vinculadas entre sí por relaciones de matrimonio, parentesco o afinidad (Puig, 2002).

**Fami-empresa:** Empresa familiar que funciona bajo el mismo concepto que la microempresa, siempre y cuando sea administrada o dirigida por un grupo familiar. Los trabajadores son los mismos miembros de la familia; aunque no dependen de un patrón, podría existir un líder como el padre, la madre o uno de los hermanos, quien coordina las actividades productivas o tiene una función más

significativa en la administración de la empresa. Permite la participación de los miembro(s) con cualquier tipo de discapacidad. Las tareas que se le asignen dependerán de sus habilidades, conocimientos e intereses. En ese sentido facilita la participación de la persona con limitaciones en el ámbito familiar y laboral (MINEP, 2005).

**Habilidad:** Es la capacidad y disposición para algo, para el manejo de una cosa: destreza, adiestramiento, facilidad, desenvoltura, para realizar una acción (Diccionario de la Lengua Española, 2014)

**Inserción laboral:** Consiste en ofrecer acompañamiento a personas que están en situación de exclusión social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural entre otras). La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa que resulta educativo para la persona con discapacidad (Panyella, 2005). Otros autores definen la inserción laboral desde la perspectiva de la discapacidad como un proceso en el cual se debe tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldo y horarios que de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas en donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna. Urries (2003)

**Integración:** Consiste en la participación de las personas con discapacidad en los servicios ordinarios, propuesta en la década de los 70 en la mayor parte de los países Europeos (Pérez, 2003). La integración en las escuelas puede tener características diferentes en función de los objetos perseguidos:

- Integración física, es la que se produce cuando existen unidades de educación especial en centros ordinarios, manteniendo organización y currícula segregados y se comparten espacios comunes como comedor, patio y algunos servicios no instruccionales.

- Integración social, es la que se produce cuando las unidades de educación especial se sitúan en centros ordinarios, mantienen currícula segregados pero el alumnado comparte actividades de carácter extraescolar.
- Integración funcional, es la que se produce cuando las aulas no tienen currícula segregados sino que comparten, total o parcialmente, el de las unidades operativas y el alumnado con necesidades educativas especiales participa, a tiempo parcial o completo, en las actividades instruccionales ordinarias (Warnock, 1978).

**Integración Laboral:** Está referida a la incorporación del individuo al campo de trabajo, ya sea protegido o en el medio competitivo. El aspecto legal y la concientización del mundo empresarial son factores fundamentales para que se logre ampliamente (González, 1998).

**Integración Social:** Se refiere a la incorporación del individuo en su medio social gozando de los mismos derechos que tienen los ciudadanos, pero contando con los elementos ajustados a sus limitaciones que le permitan el disfrute justo de esos derechos. Por otra parte implica minimizar sus impedimentos sin ignorarlos, tomando los aportes de sus posibilidades para beneficios del grupo social en el cual está inmerso. (González, 1998). La integración social es concebida, en su dimensión ética, como un derecho que tienen todos los seres humanos a participar como integrantes plenos de su comunidad, y la sociedad ofrece como opción la oportunidad de desarrollar las potencialidades y las aptitudes.

**Inclusión socio-laboral:** Resultado de la participación de una persona en las operaciones incorporadas a la cultura de trabajo. Implica que las personas que tienen características distintas se incorporen a una organización o centro de trabajo y a un grupo teniendo presentes las bases de igualdad en las relaciones (Manual de la Educación para el profesor del grupo Océano, 2004).

**Mercado Laboral:** Es el lugar donde el precio y la asignación del trabajo son regidos y determinados por un conjunto de reglas, normas y procedimientos

administrativos. Las reglas y las normas que rigen la asignación y el precio interno conceden ciertos derechos y privilegios a la población laboral interna que no tienen los sujetos que se encuentran desempleados. El mercado laboral es el único mecanismo capaz de distribuir a los millones de trabajadores de habilidades e intereses diversos entre la multitud de distintos empleos existentes en la economía (Doeringer, y Piore, 1995).

**Microempresa:** La pequeña empresa o microempresa constituye una unidad productiva que implica la toma de decisiones sobre qué producir, cuánto producir, con qué producir, para quién producir. Está inmersa en un mercado de bienes y servicios, y pretende satisfacer una o varias necesidades de los consumidores a cambio de una retribución económica (MINEP, 2005).

**Persona con Discapacidad:** Es toda persona natural que por causas, congénitas o adquiridas presente algunas disfunciones o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le implique desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás. Se reconocen como personas con discapacidad: las personas sordas, las ciegas, las sordo-ciegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognitiva, las de baja talla, las autistas, y cualquier combinación de las disfunciones o ausencias mencionadas. Igualmente, personas que padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitante, científica, técnica y profesionalmente calificadas, de acuerdo con la clasificación internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud (Puig, 2002).

**Proyecto Educativo:** Es la construcción de una plataforma para la deliberación sobre los fines de la educación, un compromiso de todos para mejorar las actividades o líneas de acción que la comunidad educativa realiza y que responden a un proceso de planificación que ha partido de las necesidades e

intereses de un colectivo planteados en un momento determinado, con los principios que lo rigen, y la intención educativa que lo orienta (Guerra, 2001).

**Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago TELBCOL:** Institución perteneciente al subsistema de Educación Especial, programa educación y trabajo, dependiente del Ministerio de Educación, que capacita a las personas con discapacidad mediante la instrucción en un oficio como trabajador calificado o semi-calificado, con miras a integrarlos como fuerza de trabajo a la sociedad. Atiende una población de 169 estudiantes con diferentes áreas de atención y compromiso cognitivo, impedimentos múltiples, discapacidad neuromotora, dificultad de aprendizaje, autismo, excluidos del sistema escolar y en situaciones de calle, provenientes de los Municipios, Santa Rita, Simón Bolívar Lagunillas y Cabimas. Imparte atención integral y desarrolla habilidades para el trabajo competitivo en Unidades de Formación Integral acorde con sus intereses y aptitudes y con las necesidades del mercado laboral, y lo incorpora a la realización de la pasantía laboral, creando oportunidades para una efectiva vinculación con el entorno profesional (PEIC, 2011).

**Trabajo:** es una actividad realizada por las personas orientada hacia la producción de un bien o la prestación de un servicio, que da lugar a una realidad objetiva exterior e independiente del sujeto y es socialmente útil para la satisfacción de una necesidad. El trabajo involucra a todo el ser humano en sus dimensiones fisiológicas y biológicas, psíquicas y mentales. La ejecución de un trabajo moviliza no sólo el esfuerzo, la formación profesional y la experiencia acumulada, sino también la creatividad, el involucramiento y la capacidad para resolver problemas y hacer frente a los incidentes que ocurren en las empresas y organizaciones (Freyssinet, 1991). El trabajo en sentido económico, es toda tarea desarrollada sobre una materia prima por el hombre, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes o servicios.

**Unidades de Formación Integral (UFI):** Son las aulas de clase donde el participante construye su propio aprendizaje con una capacitación en una área técnica, artesanal, o laboral específica para su consolidación e independencia a

nivel económico; todo supervisado y acompañado con una política de calidad para que los participantes cubran las competencias, habilidades y destrezas mínimas para egresar (PEIC, 2011). En el TELBCOL existen 14 unidades de formación integral: Carpintería I, Carpintería II, Corte y costura, Jardinería, Productos de Limpieza, Artesanía Ecológica, Peluquería, Gerencia del Hogar, Panadería I, Panadería II, Técnicas de oficina I, Técnicas de oficina II, Empaque de especies, y Servicios Generales.

### **3.16. Resumen capitular**

En el desarrollo de este trabajo, se procedió a analizar de forma general, algunas teorías o estudios que han abordado el problema de exclusión laboral de las personas con discapacidad, para ser cotejados con la realidad observada en los egresados del Taller de Educación Laboral Costa Oriental del Lago "TELBCOL". En ese sentido, asumir este momento de transición en la inclusión socio-laboral de jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales a través de la implementación de su objetivo, el cual es "propiciar la inserción".

Para tal fin, se comenzó con el enfoque Sociocultural (Teoría Social del Aprendizaje), que aborda la problemática desde la psicología social, siendo ésta definida como la ciencia del conflicto entre el individuo y la sociedad (Moscovici, 1986). Aún cuando no existe uniformidad en cuanto a este punto, Moscovici formula como objeto central exclusivo de la psicología social todos los fenómenos relacionados con la ideología y la comunicación, ordenados según su génesis, su estructura y su función. Los primeros se refieren todos los fenómenos familiares de prejuicios sociales o raciales, de estereotipos, de creencias, y expresan una representación social que individuos y grupos se forman para actuar y comunicar.

La teoría Socio-Cultural de Vigotsky plantea que el aprendizaje, tiene lugar por la colaboración entre los educandos y sus facilitadores quienes propician herramientas mediadoras simbólicas para generar un aprendizaje significativo. Destacan en esta teoría los aportes de sobre la Zona de Desarrollo próximo, concebida como la distancia entre el nivel de desarrollo, determinado por la

capacidad de resolver independientemente un problema y el nivel de desarrollo de potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con un par más capacitado.

Por otra parte, se enfatiza que es el propio sujeto quien aprende y que aprender es un proceso de participación, de colaboración e interacción. En el grupo, en la comunicación con los otros, las personas desarrollan el autoconocimiento, compromiso y la responsabilidad, individual y social, elevan su capacidad para reflexionar divergente y creadoramente, para la evaluación crítica y autocrítica, para solucionar problemas y tomar decisiones.

La comprensión del aprendizaje desde esta perspectiva implica rescatar su naturaleza integral, no lineal y contradictoria, abordándola como un proceso psicológico de cambio y transformación en la psiquis y la conducta del individuo, que transcurre gradual y progresivamente. El aprendizaje descansa sobre premisas evolutivas que influyen, en cada momento o etapa del desarrollo y de la vida, en las posibilidades, condiciones y características del mismo.

De esta manera, el aprendizaje significativo tiene lugar cuando el sujeto que aprende pone en relación los nuevos contenidos con el cuerpo de conocimientos que ya posee, es decir, cuando establece un vínculo entre el nuevo material de aprendizaje y los conocimientos previos. En este sentido, la familia y la escuela son los dos medios sociales que más incidencia tienen en la transmisión de normas, valores y pautas conductuales de funcionamiento personal y social; estos dos medios guardaran relación con el desarrollo normalizado o disfuncional.

La teoría del aprendizaje social hace especial hincapié en el postulado de que la mayoría de las personas con alguna discapacidad han experimentado muchos más fracasos que las personas sin discapacidad. Debido a esto, estas personas dan por supuesto con mayor frecuencia que los demás que van a fracasar en sus empresas futuras. Ante esta situación cobra vigencia el abordaje educativo desde una perspectiva humanista. El punto de vista humanístico ofrece un modelo positivo y optimista de la humanidad, profundiza más que la teoría del

aprendizaje, al tomar en cuenta factores internos, como sentimientos, valores e ilusiones, aspectos que se deben considerar en las personas con discapacidad al mundo laboral.

Se presentaron en el capítulo las líneas de tiempo que, en el ámbito internacional y nacional, muestran y sintetizan el desarrollo y evolución del marco legal que sustenta la inserción social, educativa y laboral de las personas con discapacidad. En el ámbito nacional varios han sido los instrumentos legales desarrollados para garantizar los derechos a la educación, inserción social y trabajo de las personas con discapacidad o diversidad funcional. En particular, en el entorno nacional se cuenta con los siguientes instrumentos legales: la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), las Leyes y Resoluciones sobre la Atención a las Personas con Discapacidad del Estado Zulia (2001), la Ley del Instituto Nacional de Capacitación Educativa (INCE) (2003), la Ley Orgánica del Trabajo (2002), la Ley Orgánica de Educación (2010), la Ley Orgánica para la Protección del Niño(a) y del Adolescente LOPNA (2000) y la Ley para la Integración de Personas Incapacitadas (1993).

Según Figueroa (2011), el Derecho del Trabajo y la Justicia, tiene como misión establecer normas que han de regir la convivencia social, persiguiendo un ideal de justicia. En consecuencia, actúa como un instrumento a fin de facilitar un vivir de los hombres en el que resulte viable el respeto de los derechos de cada uno de ellos y así puedan lograr el desarrollo pleno de su ser. De esta manera el Derecho, así concebido, es servicio prestado al hombre.

Pero, como ya es conocido, no basta la capacidad, el entendimiento y la voluntad de un sector poblacional para satisfacer ciertas necesidades que dependen de recursos cuyo costo y exigencias técnicas sobrepasan sus posibilidades. Además estas son parte de las acciones que los gobiernos deben realizar al haber sido elegido para manejar los bienes públicos y hacer cumplir las ordenanzas que las leyes establecen y de esta manera presionar y reclamar lo que



les corresponde como miembros, no sólo de una comunidad, sino de la ciudadanía en general.

En la última sección del capítulo se incluyen los conceptos esenciales para abordar la inserción socio-laboral; se sintetizan ó definen los términos que se utilizan a lo largo del trabajo para el abordaje del tema de la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad.

Es importante destacar que la educación especial, como una parte más del sistema educativo, debe ser asumida por todos los componentes relevantes del proyecto educativo. En su respuesta a los compromisos cognitivos y a la integración social, debe resaltar su objetivo de ser una oportunidad educativa adecuada a la alternativa menos restrictiva, basándose en programas de enseñanza individualizada, con el aval de garantías contractuales escritas que impliquen al equipo docente y a los padres, dirigiendo los esfuerzos al fomento de relaciones sociales y a la formación e inserción laboral.

La flexibilidad debe tender a ofrecer una respuesta educativa más adecuada en función del estilo cognitivo y de las expectativas sociales y laborales de los estudiantes con discapacidad. Es necesario promover la integración en todos los ámbitos de la vida diaria de estas personas con el fin de que puedan beneficiarse de forma óptima de la misma. Dicha integración se ha forzado en muchos momentos, situaciones y contextos, sin recursos, sin preparación, sin conciencia previa, y lo que se ha conseguido es que, en lugar de alcanzar los objetivos que se propone la integración se conviertan en una desintegración.

Se observa que, de un modelo de educación especial separado del sistema educativo ordinario y dirigido a estudiantes con deficiencias, se pasó a un concepto de educación especial como un sistema que pretende integrarse en el sistema educativo ordinario, donde se da respuesta a los estudiantes que presentan alguna necesidad educativa temporal o permanente, realizando adaptaciones curriculares, con el apoyo de docentes y personal especializado y metodologías que abordan las

necesidades individuales de los estudiantes (físicas, sensoriales, intelectuales y emocionales).

En cuanto a los contenidos curriculares, estos se imparten a través de diferentes experiencias o actividades. Los contenidos no deben circunscribirse únicamente a lo que se enseña en clase, sino incluir también el conjunto de interacciones y comunicaciones que se dan dentro del taller laboral y que determinan las actitudes y competencias sociales de la persona con discapacidad, necesaria para su desenvolvimiento en otros contextos específicamente en lo socio-laboral para su vida adulta.

En el capítulo siguiente se aborda la descripción del contexto problemático que da origen a la presente investigación y se delimitan sus objetivos.

## ***CAPÍTULO IV***

---

### ***SEGUNDA PARTE LA SITUACIÓN PROBLEMA Y EL ESCENARIO DE INVESTIGACIÓN***

## CAPÍTULO IV

### CONTEXTO PROBLEMÁTICO

*“Claramente el nuevo papel del investigador se ubica en la creación de condiciones para guiar el análisis comprensivo del problema identificado y en el desarrollo de la conciencia sobre las causas que lo generaron.”*  
(Murcia, 1997, p.24)

#### 4.1. Planteamiento del problema: preámbulo del estudio

Muchos de los obstáculos que enfrentan las personas cuando buscan trabajo y durante el trabajo, surgen por las barreras sociales comunes denominadas *estigmas sociales* y no por una real inhabilidad para realizar el trabajo. Así lo determinan aportes suministrados por organismos internacionales, como la Organización de Naciones Unidas (ONU, 1983) en los cuales se manifiesta preocupación por la situación de desempleo de personas que presentan alguna discapacidad. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la discapacidad como:

toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos. (OMS, en Cáceres, 2004, p. 75).

En atención a esta condición han surgido una serie de instituciones y organismos encargados de asesorar a los gobiernos y a los agentes sociales en la ejecución de proyectos de asistencia técnica para el desarrollo de políticas, programas de formación y empleo para personas con discapacidad, en la búsqueda de mermar el alto registro que reflejan los organismos internacionales en esta materia. Entre estos aspectos, llegamos a un hito clave en la Educación Especial: el informe Warnock de 1978 que sentó las bases de la actual Educación Especial, impulsó la integración de las personas con discapacidad o diversidad funcional y planteó tres tipos de integración: social, física y funcional. Gracias a estas bases se empezó a cimentar y facilitar la verdadera participación de las

personas con discapacidad en los distintos sistemas escolares y en la sociedad (Llorent, 2008). Como consecuencia,

gracias a la declaración de la ONU, que reconocía internacionalmente los derechos de las personas con diversidad funcional, y al nuevo enfoque que se establecía a partir del informe Warnock; en Europa y, más correctamente, en la UE se empezaron a cimentar las bases que tratan de facilitar la verdadera participación de las personas con diversidad funcional en los distintos sistemas escolares y en la sociedad. (Llorent, 2008, p. 363)

Informes como el anteriormente presentado, más el aporte evidente de organizaciones como la Organización de Estados Americanos (OEA), Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se han convertido en ejes impulsores para que los estados del mundo creen sus propios cuerpos de leyes que aseguren a la persona con discapacidad, sea cual sea su naturaleza, el goce de sus derechos, especialmente el derecho a la educación y el trabajo, por ser éstos los conductores hacia el alcance del desarrollo integral y el afianzamiento social de estas personas. Corresponde a cada estado la disposición de normas protectoras de los derechos de este sector de la población, dándole a la educación y al trabajo un enfoque socioeconómico de la actividad productiva del hombre y la mujer, de manera tal que mediante el establecimiento de políticas, programas y estrategias se logre la formación e incorporación de las personas con discapacidad al desarrollo del país.

El año 1981 se reviste de estelar importancia al ser declarado por la Organización de Naciones Unidas (ONU) como “El Año Internacional de los Minusválidos”, generándose una nueva serie de instrumentos que persiguen el beneficio particular y la integración socio-laboral del impedido. Un año después, en 1982, las Naciones Unidas, en Viena (Austria), elaboran las Normas Uniformes Sobre la Igualdad de Oportunidades para los Minusválidos. Esta normativa contempla la elaboración de una legislación especial para los impedidos en cada Nación y la creación de un Comité de Integración que velará por la justa aplicación de la misma. Este instrumento representa un gran logro en cuanto a la defensa de los derechos de los impedidos, porque conlleva que esos derechos se conviertan

en normas con fuerza de ley reconocidas en la legislación de cada país, convirtiéndose en seguridad jurídica para los impedidos.

Adicionalmente, cabe destacar que el Código de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1993-2000) busca mejorar las perspectivas de empleo de las personas con discapacidad, ofreciendo lineamientos a las empresas acerca de cómo contratar a personas con discapacidad y cómo actuar para que los trabajadores con discapacidad conserven su empleo. Este código es el primero en su tipo y puede cumplirse tanto en los países industrializados como en los países en vías de desarrollo, entre los cuales se encuentra Venezuela.

Es representativo del sentir de la mayoría de las naciones lo señalado por el Secretario General de las Naciones Unidas, en su informe para la Asamblea General del 9 de julio del 2001, contenido en el documento: Aplicación del Programa de Acción Mundial para los Impedidos. En el ámbito de la Unión Europea, la nueva iniciativa EQUAL (2000-2006) apoya la cooperación transnacional para promover nuevos medios de lucha contra la discriminación y las desigualdades en relación con el mercado general de trabajo. Al respecto, Molina (2006) (citado por Llorent, 2008) plantea que:

En Europa se suceden importantes aportaciones en los diferentes ámbitos de la discapacidad humana. Concretamente han ido apareciendo técnicas, métodos y teorías que facilitaron la configuración de la Educación Especial y, en definitiva, una mejora en el trato de las personas con diversidad funcional. Sin embargo, no fue hasta finales del siglo XIX y principios del siglo XX cuando empezó a surgir la institucionalización del estudio especializado para este tipo de ciudadanos. (Molina, 2006: citado por Llorent, 2008, p. 365)

Adicionalmente, el principio de universalidad de los derechos humanos proporciona a las personas con discapacidad el marco fundamental para la aplicación de la normativa internacional encaminada a proteger y promover sus derechos. Dentro de este marco no sólo deberán promoverse los derechos civiles y políticos, sino también los derechos económicos, sociales y culturales como parte integral e inalienable de sus derechos humanos. En este sentido, las normas y pautas internacionales relativas a las personas con discapacidad se refieren a la amplia variedad de normas internacionales que podría promover un marco general

de derechos humanos para encuadrar los derechos de las personas con discapacidad o diversidad funcional, en el que se consideraran los factores económicos y ambientales, así como las conductas que resultan desfavorables para las personas con discapacidad.

Por otra parte, es necesario considerar la discriminación de la que es objeto este grupo poblacional. Al respecto, Palacios y Romañach (2007, p.1) sostienen que “las personas con diversidad funcional (discapacidad) han sido discriminadas y minusvaloradas sistemáticamente a lo largo de la historia”. En ocasiones, como en el período del nazismo alemán, fueron asesinadas en un vano intento de erradicar la “imperfección”. Ante ello, para una mejor visión del problema en estudio, resulta pertinente explorar las experiencias que sobre el tema se tienen en diferentes países del mundo, aspectos que se desarrollaron en los capítulos iniciales del presente trabajo.

Para atender a los derechos de este sector poblacional, en Venezuela, específicamente en el Municipio Cabimas del Estado Zulia, se han implementado los Talleres de Educación Laboral Bolivarianos dentro del subsistema de Educación Especial, cuyo propósito es desarrollar las capacidades de jóvenes con discapacidad funcional cognitiva de diferente tipo con el objeto de lograr una apropiada inserción social y laboral. En atención a los planteamientos anteriores, y siendo éste el ámbito de trabajo de la docente-investigadora, se concibe la idea que las Empresas de Producción Social, por sus características intrínsecas, pueden constituirse en un proyecto educativo que facilite la inserción socio-laboral de este sector poblacional.

Como ya se señaló en puntos precedentes (véase Capítulo III), las Empresas de Producción Social constituyen unidades productivas comunitarias; su objetivo es generar bienes y servicios que satisfagan las necesidades básicas y esenciales de las comunidades y su entorno mediante el trabajo digno. En estas empresas no existe discriminación social en el trabajo y de ningún tipo de trabajo,

así como tampoco privilegios (Gaceta oficial número 3.895 del 27 de Noviembre de 2005). Son estas características de producción comunitaria y ausencia de discriminación las que las hacen especialmente aptas para la inserción laboral de la persona con discapacidad.

En atención a la problemática planteada en torno a la discriminación y la necesidad de inserción laboral de las personas con discapacidad del Taller de Educación Laboral Bolivariano, y considerando las posibilidades que ofrece la Empresa de Producción Social para su participación productiva en la satisfacción de necesidades de la comunidad, el problema queda formulado en la siguiente pregunta:

*¿De qué manera pueden las Empresas de Producción Social constituirse en un proyecto educativo que facilite la inserción socio-laboral de los egresados de los Talleres de Educación Laboral Bolivarianos de la Costa Oriental del Lago?*

A partir de esta pregunta se derivan las preguntas específicas y los objetivos que orientan la investigación.

#### **4.2. Preguntas iniciales y propósitos del investigador**

Cada uno de los aspectos descritos anteriormente, así como la propia experiencia de la investigadora como docente en los Talleres de Educación Laboral Bolivarianos, alimentaron la idea para la presente Tesis Doctoral a partir de una gran cantidad de preguntas e inquietudes que se generaron en el contexto laboral en que se desenvuelve la investigadora y que se plasman a continuación:

- ¿Cuáles son las bases teóricas y conceptuales que fundamentan la Educación para Personas con Discapacidad en el contexto educativo venezolano?
- ¿Una vez finalizado el proceso educativo formal y obligatorio, seguirán las personas con discapacidad disfrutando de unos servicios integradores o se encontrarán con servicios segregados?
- ¿Existen proyectos de calidad de vida que les permita trazarse metas personales y grupales para ver hasta donde son capaces de llegar?



- ¿Cómo puede contribuir la incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo en la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad?
- ¿Cuáles son las características de la Empresa de Producción Social que permiten la inserción socio-laboral?
- ¿Qué políticas se están proyectando con el sector empresarial para la incorporación e inserción socio-laboral en las Empresas de Producción Social?
- ¿Estarán las personas con discapacidad en condiciones bio-psicosociales para asumir el reto de formar parte de una Empresa de Producción Social?
- ¿Cuáles son las habilidades, destrezas y competencias de las personas con discapacidad que permitan insertarlos en un programa socio-laboral de Empresa de Producción Social?
- ¿Qué programación o adaptación curricular debe tener el proyecto educativo para la incorporación de la Empresa de Producción Social?
- ¿Cómo preparar el entorno familiar para fortalecer la Empresa de Producción Social?
- ¿Cómo promover la participación de organismos gubernamentales y no gubernamentales y el sector educativo?

En concordancia con estas inquietudes iniciales y los requerimientos de la investigación-acción, una vez agrupadas las preguntas iniciales por afinidad temática, la investigadora se plantea los siguientes propósitos:

- Desarrollar la investigación en el contexto del Taller de Educación Laboral del Municipio Cabimas del Estado Zulia, Venezuela, por constituir el entorno laboral en el que se desenvuelve la investigadora y en el que se plantea la problemática.
- Sistematizar las bases teóricas conceptuales que fundamentan la Educación Especial (para Personas con Discapacidad) en el contexto educativo venezolano.
- Realizar una sustentación teórica y conceptual de las acciones que se realizan en la búsqueda de los cambios.
- Proyectar alternativas laborales o de independencia económica vinculadas con el grupo familiar, impulsadas por el proyecto de vida, para aquellos participantes

que presentan mayor compromiso cognitivo o retardo mental y que por su condición no son fortalecidos en el área laboral.

➤ Transformar la realidad encontrada en la institución educativa objeto de estudio.

### **4.3. Objetivos de la investigación**

Una vez efectuado el contacto inicial con la realidad investigada, ya depuradas y sistematizadas las inquietudes iniciales y establecidas las prioridades de acción, se definieron los siguientes objetivos con la finalidad de lograr la transformación planteada en los propósitos de la investigación.

#### **4.3.1. Objetivo General**

- Diseñar una propuesta de incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad del Municipio Cabimas Estado Zulia.

#### **4.3.2. Objetivos Específicos**

- Caracterizar la Empresa de Producción Social como medio para la integración socio-laboral de las personas con discapacidad.
- Determinar si las personas con discapacidad del taller de Educación Laboral Bolivariano están en condiciones bio-psicosociales para asumir el reto de formar parte de una Empresa de Producción Social.
- Identificar las habilidades, destrezas y competencias de las personas con discapacidad que permitan insertarlos en un programa socio-laboral de Empresa de Producción Social.
- Determinar el papel que desempeña el entorno familiar en el fortalecimiento de la formación socio-laboral de personas con discapacidad del Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago.
- Elaborar un plan para el desarrollo de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad del Municipio Cabimas – Estado Zulia.

- Precisar las estrategias para la implementación de las Empresas de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad del Municipio Cabimas – Estado Zulia.

#### **4.4. Justificación de la investigación**

Es necesario lograr la cooperación entre los distintos ámbitos en los que se desarrolla la experiencia vital de una persona, siendo uno de éstos ámbitos la educación y otro el trabajo. El proceso educativo, a nivel mundial, es uno de los factores más importantes para el desarrollo de un país y una de las mejores herramientas para incorporar a la sociedad a las personas con discapacidad mediante la inserción socio-laboral. La misma debe ir de la mano con el trabajo, de allí la gran significación que tiene para todos los individuos y la sociedad en general, tal como lo consagra la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en la que la inserción se considera un derecho social.

En lo que respecta a las personas con discapacidad, la incorporación de la Empresa de Producción Social constituye un eje de interés para la inserción de estos individuos al mundo laboral; dicha integración busca promover la participación de estas personas en la vida familiar y comunitaria en igualdad de condiciones. En tal sentido, la presente investigación cobra importancia debido a que busca diseñar una propuesta para la incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para el logro de la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad del Municipio Cabimas Estado Zulia.

Desde el punto de vista teórico, se justifica al tratar de considerar los distintos enfoques relacionados con la inserción de las personas con discapacidad y las Empresas de Producción Social, tomando en consideración aquellos que más se adapten a la realidad que se pretende estudiar, así como a los principios de una educación humanista integradora.

Desde el punto de vista social se considera un aporte, en vista de que busca proponer la integración social de personas con discapacidad a las empresas productivas del país, tanto a un ambiente de trabajo como a la comunidad. De esta

manera, no sólo se responde a una necesidad y derecho individual, sino que se contribuye a aportar al completamiento del cuerpo social, puesto que cada individuo tiene determinadas cualidades, valores, habilidades, destrezas, competencias y conocimientos que lo hacen único, particular y potencialmente indiscriminable.

En lo referente al aspecto práctico y aplicación, el estudio trata de aportar una reflexión sobre las estrategias para la implementación de las Empresas de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad del Municipio Cabimas – Estado Zulia, así como establecer un cuerpo de conclusiones, recomendaciones, planes y estrategias que puedan contribuir a mejorar un aspecto tan relevante para la comunidad con discapacidad en lo referente al mundo laboral.

La investigación es igualmente significativa desde el punto de vista metodológico porque permitió recolectar información en relación a los eventos en estudio por medio de la aplicación de técnicas e instrumentos específicos, a fin de analizarla y llegar a conclusiones válidas que permitan diagnosticar la realidad presente en la institución educativa estudiada. Tanto la metodología de trabajo y la secuencia operativa como los resultados obtenidos pueden servir de base a futuras investigaciones que sobre este tópico puedan desarrollarse en este estado y en otras áreas geográficas del país.

En lo personal, a través de esta investigación se lleva a la práctica los conocimientos adquiridos en el área de investigación, estrategia fundamental impartida en el doctorado y en la formación académica recibida en el proceso de aprendizaje. Todos estos aspectos permiten desarrollar una investigación que sirve de apoyo y consulta para futuros investigadores y al mismo tiempo resuelve problemas específicos de la comunidad en relación al sector poblacional estudiado.

#### **4.5. Delimitación de la investigación**

La idea inicial y los objetivos planteados llevan a delimitar el objeto de estudio, según lo indicado por Lanz (1993, citado en Silva, 2005, p.41),

respondiendo a cuatro interrogantes básicas: “¿Qué se investigará, ¿A quiénes se investigará? ¿Dónde se realizará la Investigación?, ¿Cuándo se desarrollará?” Además, el investigador se permite ampliar las interrogantes hasta el referente teórico asumido y delineado en el diagnóstico realizado, esto significa plantearse cuáles son las teorías y los enfoques que sustentaron la investigación. Sobre las bases aquí expuestas, se tiene lo siguiente:

Con relación al qué (**acción social**): la investigación persigue transformar la realidad existente en TELBCOL a partir de los resultados encontrados en el estudio diagnóstico.

En torno a quiénes (**sujeto social**): la investigación se centra en los participantes con discapacidad, personal directivo y docente, la familia y los empresarios así como otros actores educativos directos e indirectos de la institución, incluyendo por supuesto a la investigadora. Unos asumen el carácter de informantes y otros de participantes.

Con respecto a dónde (**dimensión espacial**): la investigación se desarrolla en el Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago (TELBCOL) del Municipio Cabimas, en el Estado Zulia, Venezuela.

En cuanto al **ámbito temporal**: la investigación se desarrolló durante el período comprendido desde septiembre de 2007 a febrero de 2013.

En lo concerniente al **ámbito teórico**: la investigación compete al área de las Ciencias Educativas, tomando como área temática la incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad. Se sustenta teóricamente en principios referidos al enfoque socio-cultural y la teoría humanista, las bases de la teoría constructivista aportadas por Vigotsky, así como la jerarquización de necesidades de Maslow.

#### 4.6. Resumen capitular

En este capítulo se presentaron los resultados de la sistematización efectuada a partir de la realidad y la investigación documental concerniente al preámbulo del estudio, preguntas iniciales y propósitos del investigador, objetivos de la investigación, justificación y delimitación de la investigación en lo concerniente a la integración de las personas con discapacidad en el entorno social y el campo laboral.

Se plantea que muchos de los obstáculos que enfrentan las personas cuando buscan trabajo y durante el trabajo, surgen por las barreras sociales comunes denominadas *estigmas sociales* y no por una real inhabilidad para realizar el trabajo. Los organismos internacionales, como la Organización de Naciones Unidas (ONU, 1983), manifiestan preocupación por la situación de desempleo de personas que presentan alguna discapacidad. Se define también en este capítulo el concepto de discapacidad tal como lo plantea la Organización Mundial de la Salud (OMS) (en Cáceres, 2004, p. 75), considerando la discapacidad como “toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano”, lo que resulta en “insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes.” (p.75)

Se establece que el principio de universalidad de los derechos humanos proporciona a las personas con discapacidad el marco fundamental para la aplicación de la normativa internacional encaminada a proteger y promover sus derechos. Dentro de este marco no sólo deberán promoverse los derechos civiles y políticos sino también los derechos económicos, sociales y culturales como parte integral e inalienable de sus derechos humanos. Las normas y pautas relativas a las personas con discapacidad se refieren a la amplia variedad de normas internacionales que podría promover un marco general de derechos humanos para encuadrar los derechos de las personas con discapacidad o diversidad funcional, en el que se consideraran los factores económicos y ambientales, así como las conductas que resultan desfavorables para las personas con discapacidad.

Entre otros aspectos, se menciona un hito clave en la Educación Especial, el informe Warnock de 1978, que sentó las bases de la actual Educación Especial, impulsó la integración de las personas con discapacidad o diversidad funcional y planteó tres tipos de integración: social, física y funcional. Gracias a estas bases se comenzó a cimentar y facilitar la verdadera participación de las personas con discapacidad en los distintos sistemas escolares y en la sociedad.

Seguidamente, en atención a los derechos que se establecen para las personas con discapacidad o diversidad funcional, y en virtud del ámbito laboral y contexto geográfico en el que se desempeña la investigadora, el problema de investigación quedó formulado en la siguiente pregunta: *¿De qué manera pueden las empresas de producción social constituirse en un proyecto educativo que facilite la inserción socio-laboral de los egresados de los Talleres de Educación Laboral Bolivarianos de la Costa Oriental del Lago?*

Cada uno de los aspectos mencionados generó y alimentó la idea para la presente Tesis Doctoral, a partir de una serie de preguntas e inquietudes que se generaron en el contexto en que se desenvuelve el investigador acompañadas de los objetivos que se deben cumplir para el desarrollo de la misma. En atención a la formulación del problema el objetivo general de la investigación queda expresado de la siguiente manera: *Diseñar una propuesta de incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad del Municipio Cabimas Estado Zulia*

Finalmente, se justifica la investigación desde el punto de vista teórico, social, práctico y metodológico. Desde el punto de vista teórico la investigación contempla los distintos enfoques relacionados con las Empresas de Producción Social y la inserción de las personas con discapacidad, adaptados a la realidad que se pretende estudiar. Desde el punto de vista social, se considera un aporte en vista de que busca proponer la integración social de personas con discapacidad a las empresas productivas del país. En lo referente al aspecto práctico, el estudio intenta aportar una reflexión sobre las estrategias para la implementación de las Empresas de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-

laboral de la persona con discapacidad del Municipio Cabimas – Estado Zulia, así como establecer un cuerpo de conclusiones, recomendaciones y acciones que puedan contribuir a mejorar un aspecto tan relevante para toda la comunidad con discapacidad. La investigación también se considera significativa desde el punto de vista metodológico porque puede servir de modelo para futuros diagnósticos e intervenciones en la institución educativa estudiada, así como en otros entornos o contextos educativos y geográficos.

En cuanto a la delimitación, la investigación se desarrolla en el Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago (TELBCOL) del Municipio Cabimas, en el Estado Zulia, Venezuela en el período comprendido desde septiembre de 2007 a febrero de 2013. Se centra en los participantes con discapacidad, personal directivo y docente, la familia y los empresarios así como la investigadora y otros actores educativos directos e indirectos de la institución.

En el siguiente capítulo se presenta una descripción del ámbito geográfico y el escenario socio-educativo en el que se realiza el estudio, con el objeto de contextualizar la investigación.



## ***CAPÍTULO V***

---

### ***ÁMBITO Y ESCENARIO DEL ESTUDIO***

## CAPÍTULO V

### ÁMBITO Y ESCENARIO DEL ESTUDIO

*“Procúrate cada día un espacio para disfrutar de tus logros, para reconocer lo que has obtenido en tu vida, todo aquello que es símbolo de progreso y motivo de felicidad”*  
(Rodríguez, 2012, p.99)

#### 5. 1. **Ámbito del Estudio**

La modalidad Educación Especial es una variante del Sistema Escolar que garantiza la atención de las personas con necesidades educativas especiales, a través de un modelo de atención educativo integral, desde temprana edad hasta la adultez. Sigue los mismos principios, fines y propósitos de la Educación en general; su particularidad en la operatividad radica en una acción interdisciplinaria y la aplicación de métodos, estrategias y recursos especializados tomando en cuenta las diferencias individuales.

La Educación Especial es vista desde la concepción plena de lo que es un sistema donde todas sus partes se interrelacionan dialécticamente, en el que de ninguna manera esas partes deben funcionar aisladas (Niveles y Modalidades), sino en forma interdependiente, como un todo. En Venezuela, el ente rector para definir la política educativa dirigida a las personas con necesidades especiales y velar por su cumplimiento, es la Dirección de Educación Especial, que depende de la Dirección General de Niveles y Modalidades del Viceministerio de Asuntos Educativos del Ministerio de Educación Cultura y Deportes.

Son consideradas personas con necesidades educativas especiales aquellas que por sus características físicas, intelectuales o emocionales comprobadas, por su naturaleza o grado, pueden incidir en su progreso escolar, laboral y social. En este sentido, la Dirección de Educación Especial establece siete áreas de atención:

- Retardo Mental
- Deficiencias Auditivas
- Deficiencias Visuales

- Dificultades de Aprendizaje
- Impedimentos Físicos
- Autismo
- Talento

La Educación Especial en Venezuela, desde el punto de vista histórico, ha sustentado teóricamente su modelo de atención educativa en correspondencia a un momento determinado, en un contexto político, económico, cultural y social que sin lugar a dudas ejerce influencia en el plano educativo. Es así como a mediados de los años setenta, en la década de los ochenta y hasta mediados de los años noventa, el Modelo de Atención Educativa Integral tuvo tendencia a mantener un enfoque con matices de orden psicológico, rehabilitatorio y compensatorio (Ministerio de Educación, 1997). El término utilizado de *personas con necesidades educativas especiales* es propio de la época.

A partir de la mitad de la década de los noventa, en el proceso de Reforma Educativa que vive el país, se reorienta la conceptualización y política de la Modalidad Educación Especial, previa revisión exhaustiva del documento anterior que data de 1976. Se realiza un análisis histórico, teórico, conceptual, práctico y contextualizado de nuestra realidad en una dimensión retrospectiva, actual y prospectiva, tomando en consideración los siguientes criterios: consistencia de la fundamentación teórica, correspondencia entre la teoría y la práctica y pertinencia con relación al contexto, así como un análisis de la normativa legal nacional e internacional.

Es en el año 1997 cuando se define el nuevo Modelo de Atención Educativa Integral con un enfoque humanista social centrado en el hombre, en la persona, por encima de otra condición. Así se da ruptura a los enfoques filantrópicos y asistencialistas que venían ejerciendo marcada influencia en épocas pasadas, enfoques focalizados en las limitaciones del individuo y en consecuencia restrictivos para su desarrollo pleno y realización como persona (Ministerio de Educación, 1997).

De esta manera, educación y trabajo se reconocen como integrantes del proceso inclusivo concebido bajo una significación social, por constituir éstos derechos sociales, y orientan la atención de las personas con necesidades educativas especiales, respetando la diversidad y la individualidad de cada persona en el marco de su proceso evolutivo. La Atención Educativa Integral está dirigida a toda la población con necesidades educativas especiales de manera permanente y 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, aquellos que no tienen escolaridad, que han iniciado sus estudios en la escuela regular y por diversas razones quedan excluidos del sistema educativo, así como 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 tal sentido, educación y trabajo son inherentes al proceso propio y esencial del desarrollo humano, por lo tanto forman parte de la vida misma. De allí que son inclusivos y tienen significación social, lo que indica que llevan implícito la concepción de hombre y sociedad. A la Educación y el Trabajo en su función social le corresponde propiciar las condiciones para el desarrollo integral del individuo, cuya formación le permitirá “aprender haciendo” y “SER”, promover la responsabilidad consigo mismo, con la familia y la comunidad, estimular la capacidad creadora, despertar una actitud positiva hacia el trabajo, y desarrollar una conciencia ciudadana para beneficio individual y del colectivo.

De allí que la escuela debe ser concebida, tal como lo decía Dewey (citado por Palacios, 1992), como “una comunidad en miniatura”, “una sociedad embrionaria” donde exista una atmósfera que permita desarrollar en el individuo desde temprana edad los sentimientos de solidaridad, fraternidad humana, cooperación mutua, identidad nacional y valores; que aliente y estimule la participación adecuada a la evolución del individuo tomando en cuenta que los intereses varían con la edad y de un individuo a otro, para que se construya un concepto de vida común.

Más allá de la satisfacción individual, tiene una trascendencia social en tanto que su acción beneficia al colectivo, lo cual repercutirá en la transformación de la sociedad; enmarcado esto en una concepción de la naturaleza humana socio-histórico-cultural (Vigotsky, 1978) donde el conocimiento es un producto del colectivo en un ambiente contextualizado y significativo. Esto quiere decir que Educación y Trabajo se enmarcaran dentro de la realidad socio-histórica-cultural del sitio donde se desenvuelve la persona con necesidades educativas especiales; por lo tanto, las programaciones no pueden permanecer ajenas a la situación real donde se inserta su instrumentación, tendrá que asumir una postura que vaya a la superación de las desigualdades económicas, sociales y culturales de los diferentes grupos con características educativas especiales.

Visto de esta manera, existe una vinculación entre Educación y Trabajo por su naturaleza y alcance, ya que mediante una práctica pedagógica se persigue el desarrollo integral del individuo en las dimensiones personales, sociales y laborales. De allí la gran significación que tiene en la vida misma del individuo y en la sociedad. Esto es reafirmado por nuestra Constitución Nacional (1961) al considerarlos derechos sociales de todo ser humano sin distinción alguna, apoyados por la Ley Orgánica de Educación (1980), todo ratificado y expuesto en la Ley Orgánica del Trabajo (2002).

Se tiene entonces que el trabajo es educativo en cuanto su realización produce cambios en quien lo ejecuta, se asocia a la libertad y la creatividad, a la producción y la transformación del conocimiento, identificándose así con los fines últimos de la educación: una vida con sentido y digna de un ser humano.

Por las razones antes expuestas, se asume Educación y Trabajo como procesos inclusivos para la atención de las personas con necesidades especiales, que deben iniciarse desde temprana edad hasta la adultez. Esto implica que debe existir conciencia en la fundamentación teórica en cuanto a Educación y Trabajo, coherencia entre la fundamentación teórica y la práctica, así como retomar el

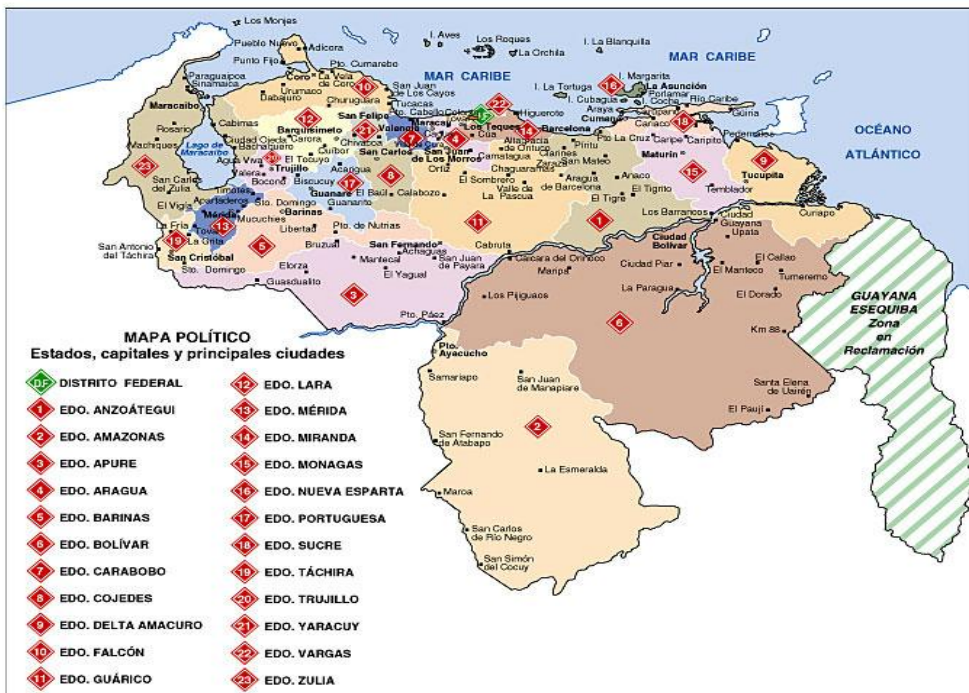
planteamiento de la articulación entre las diferentes unidades operativas para la atención de la población, especialmente las personas con discapacidad.

## 5.2. Descripción del escenario geográfico

La presente investigación se realizó en el Municipio Cabimas del Estado Zulia, en Venezuela, Sudamérica. El nombre oficial del país es: República Bolivariana de Venezuela. Limita al norte con el mar Caribe, al este con el océano Atlántico y Guyana, al sur con Brasil y al suroeste y oeste con Colombia.

El país cuenta con una superficie continental e insular de 912.050 km<sup>2</sup>. Estos extensos territorios se expresan en una compacta superficie continental, cuya longitud máxima es de 1.493 km en dirección este-oeste y de 1.271 km en dirección norte-sur, lo que contribuye a facilitar la integración y cohesión interna. Cuenta con una amplia línea de costa, que alcanza en el mar Caribe los 2.183 km de longitud desde Castilletes al promontorio de Paria.

Figura 9. Mapa de Venezuela



Fuente: <http://www.google.co.ve/imgres?imgurl=http://www.avenezuela.com/mapas/map/imag/2politico.jpg>

Su forma es irregular y está constituida por numerosos golfos y bahías, entre los que destacan el golfo de Venezuela y los de Triste y Cariaco, y más de 314 islas, cayos e islotes de soberanía venezolana que se extienden por el norte hasta la isla de Aves y su correspondiente zona de exclusividad económica marítima. A su vez, cuenta con 1.008 km de riberas continentales en el océano Atlántico, desde el promontorio de Paria hasta punta Playa, incluyendo el golfo de Paria, la isla de Patos y la fachada litoral del delta del Orinoco e islas adyacentes, donde destacan las bajas costas selváticas, cenagosas y cubiertas de manglares (Enciclopedia Océano de Venezuela, 2002).

Es preciso señalar que dentro de su estructura político-territorial, el Estado Zulia está situado al Nor-occidente de Venezuela. Limita al Norte con el Mar Caribe; por el este con los Estados Falcón, Lara y Trujillo; por el sur con los Estados Mérida y Táchira, y por el Oeste, con la República de Colombia. En el Zulia se presentan varios tipos de climas, desde el más seco de la Guajira hasta el más lluvioso al sur de Perijá. La vegetación también varía mucho, desde la xerófita de la Guajira hasta la selva exuberante del suroeste del lago; sus ríos principales son el Limón, el Palmar, el Guasare, el Apón, Santa Ana, Catatumbo, Escalante y el Chama.

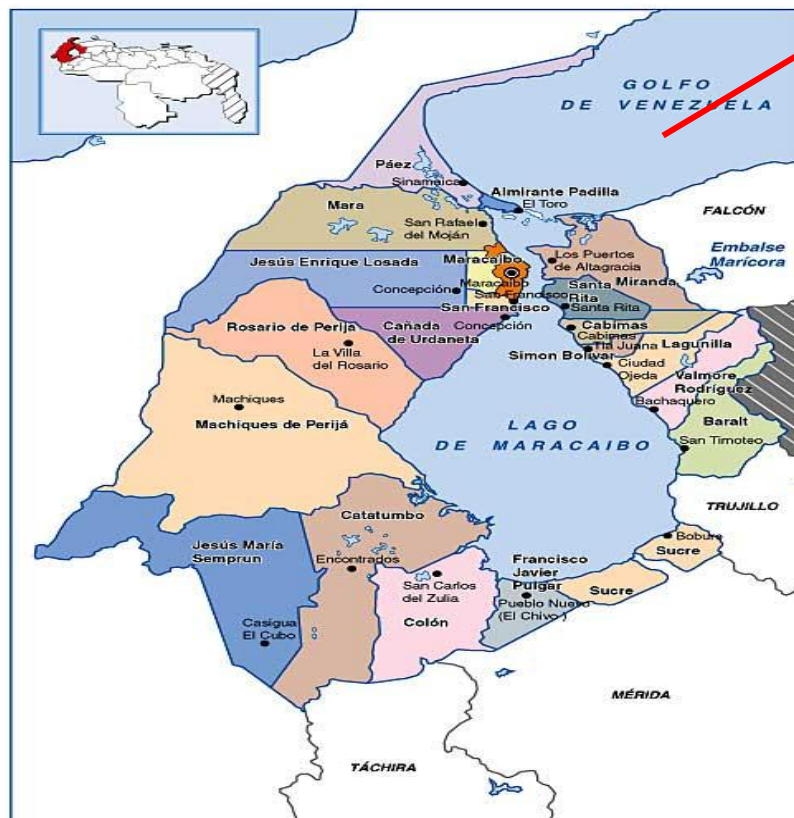
La historia del estado Zulia se remonta al 22 de Agosto de 1499 con el descubrimiento del Golfo de Venezuela y el Lago de Maracaibo por Alonso de Ojeda, cuando dos días después la expedición se adentró en la laguna que los nativos llamaban Coquivacoa y Ojeda llamó San Bartolomé. El Zulia era territorio realista y baluarte de lo que quedaba de la Monarquía española; hoy en día es uno de los estados más importantes de Venezuela. (Enciclopedia Océano de Venezuela, 2002).

Maracaibo, ciudad del noroeste de Venezuela (ubicada en la parte noroeste del Lago de Maracaibo), es la capital del estado Zulia y del municipio homónimo. Con una extensión de 557 km<sup>2</sup>, es el principal puerto y centro industrial de la rica cuenca petrolera. Se halla en la orilla occidental del canal que comunica el lago Maracaibo y el Golfo de Venezuela (un brazo del mar del Caribe). Su clima es

semiárido con un promedio de temperatura de 27,8 °C. Se comunica con el resto del país a través del puente Rafael Urdaneta sobre el lago de Maracaibo y una red de carreteras troncales; posee además un aeropuerto internacional.

Maracaibo fue fundada en 1529 por la expedición de Alfonso Alfínger, refundada en 1569 como Ciudad Rodrigo y despoblada en 1573. Se considera que es la segunda ciudad más importante de Venezuela y centro económico, administrativo, cultural y de servicios de casi la totalidad de las planicies y piedemontes que rodean al Lago de Maracaibo. Desarrolla actividades comerciales que apoyan la industria petrolera y agrícola, posee un importante parque industrial en Los Haticos y San Francisco que abastece el mercado interno y externo. Como centro financiero del occidente del país, se creó aquí la primera banca privada de Venezuela. Por su dinamismo económico, este estado ha atraído grandes contingentes de población. (Enciclopedia Océano de Venezuela, 2002).

**Figura 10. Mapa Político del Estado Zulia**



Fuente: <http://www.avenezuela.com/mapas/map/html/estados/zulia.html>



Maracaibo fue refundada por Pedro Maldonado en 1574 con el nombre de Nueva Zamora, Laguna de Zamora, con funciones de puerto lacustre y marítimo; conserva aún una zona de gran tamaño que data del período colonial. Aunque durante el siglo XVII fue atacada en numerosas ocasiones por los piratas, consiguió prosperar hasta asumir el control hegemónico del occidente venezolano, aunque posteriormente vivió un período de decadencia pese a que en el siglo XIX ejerció un importante papel como centro exportador del café proveniente de los Andes venezolanos y colombianos que se prolongó hasta 1917, fecha en que se descubrió petróleo en sus proximidades.

Antes del descubrimiento del petróleo, el Zulia ya era un estado económicamente dinámico, con abundantes excedentes agrarios destinados a la exportación; también cabe mencionar la cría de ganado y la importante producción y exportación de camarones. Desde el descubrimiento de los primeros yacimientos petroleros en la segunda década del siglo XX, se convirtió en la región puntera en el proceso de transformación de Venezuela, que ha pasado de ser una nación agrícola y rural a convertirse en una nación urbana y minera. En el estado se concentra el 80% de las reservas probadas de crudo del país, el 20% de gas natural y el 92% de las de carbón.

El petróleo se extrae fundamentalmente del subsuelo del Lago de Maracaibo; los principales campos son: la Rosa, Lagunillas, Tía Juana, Bachaquero, San Lorenzo, Mene Grande y La Paz. En el Tablazo se halla instalado el segundo complejo petroquímico del país, y el más antiguo de todos; actualmente operan en el Tablazo algunas de las filiales de PDVSA (Petróleos de Venezuela, S.A.) y compañías conformadas por capital mixto y privado.

Entre los municipios del estado Zulia se encuentra Cabimas, situado al extremo este de la Costa Oriental del Lago; su capital es la ciudad de Cabimas. El municipio se encuentra a 3,5 msnm y cuenta con una superficie aproximada de 604 km<sup>2</sup>. Internamente se divide en las parroquias: Germán Ríos Linares, Ambrosio, Carmen Herrera, La Rosa, San Benito, Arístides Calvani, Jorge Hernández, Rómulo Betancourt y Punta Gorda. Ubicación Astronómica: 10°28' Lat. N 70°52'

Long. W, 10°19' Lat. N 71°27' Long. W, superficie: 604 Kms<sup>2</sup>, población: 293.658 habitantes, densidad: 443,71 hab/kms<sup>2</sup> (Enciclopedia Océano de Venezuela, 2002, p. 928)

Las bases de sus actividades económicas se fundamentan en la actividad petrolera, constituyendo en el principal centro de servicios terciarios de toda la costa oriental del lago. En Cabimas se asientan importantes inversiones que la convierten en un centro de gran impulso comercial e industrial en el que se instalan grandes empresas de servicio para la industria petrolera. Otra actividad de relevancia y desarrollo es la pecuaria; el aspecto agrícola no es relevante y su producción sólo sirve para el autoconsumo.

Cabe señalar que siendo Cabimas un Municipio con grandes riquezas petroleras, la población no es beneficiada y se observa el desempleo de manera considerable en el mercado laboral. A esto se une el hecho de que las exigencias para optar a un puesto de trabajo varían desde el amiguismo a tener que pagar sumas de dinero a terceras personas, además de la carencia de credenciales, la falta de certificación de la mano de obra, la poca formación en los estudios de mercado, y las dificultades para afrontar las fluctuantes condiciones laborales para poder ingresar a las empresas.

Adicionalmente, existe una política de estado distante de la realidad social que incentiva un restringido enlace educativo-empresarial con las actitudes negativas y deliberantes que limitan la inserción socio-laboral. De esta forma las personas con discapacidad se ven excluidas, con pocas oportunidades y posibilidades de ingresar a la nómina laboral de las industrias petroleras o de las diferentes empresas existentes en el Municipio.

**Figura 11. Mapa del Municipio Cabimas del Estado Zulia, Venezuela**



Fuente: [es.wikipedia.org/wiki/Municipio-Cabimas](https://es.wikipedia.org/wiki/Municipio-Cabimas) Urdaneta (1995).  
Memoria Geográfica de la Costa Oriental del Lago de Maracaibo.

### 5.3. De las especialidades ocupacionales a las unidades de formación integral (UFI)

En el ámbito regional y municipal, existe una modalidad empresarial para la producción de bienes y servicios denominada la Empresa de Producción Social (EPS), que responde a la necesidad generada por diversos factores como: la demanda de transformación económica y social, la exclusión laboral, la falta de sensibilización de los entes empresariales, la poca puesta en marcha de la Ley de las Personas con Discapacidad y una deficiente formación laboral. Por lo tanto, la Empresa de Producción Social se corresponde con el momento histórico de

transformaciones políticas y sociales que vive el Municipio, en el cual se otorga alta prioridad a la integración laboral que se concreta en la concentración de recursos públicos y del conjunto social con una visión a mediano plazo. Esta consideración implica, entre otras cosas, garantizar su esencia humana, ética, participativa, proactiva y de máxima calidad de obra calificada para todos y todas las participantes del Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago, como derecho inalienable que tienen las personas con discapacidad tal como se expresa en la concepción constitucional.

Dentro de las situaciones planteadas más relevantes se enmarca la expectativa que prevalece en la autora de la presente investigación de dar respuesta a la problemática localizada de la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad, ya que es un objetivo trazado en los Talleres de Educación Laboral, sustentado y formulado en el basamento legal de la Ley de Las Personas con Discapacidad en su artículo 28, que reza lo siguiente:

Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal, Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nomina total... (Ley de Las Personas con Discapacidad, 2007, p. 15)

En el Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago se pretende promover la incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo, con visión más amplia en lo referido a la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad. En la atención a estas personas se refleja un pasado con un historial basado en aulas llamadas *especialidades ocupacionales*, donde el participante se centraba en un oficio, su actuación era parcelada y no se visualizaba un ente productivo, ya que su círculo familiar contribuía a no creer en ellos presentando poca sensibilización ante la problemática.

Actualmente, las aulas son llamadas *unidades de formación integral* (UFI), donde el participante construye su propio aprendizaje con una capacitación en una área técnica, artesanal, o laboral específica para su consolidación e independencia a nivel económico; todo supervisado y acompañado con una política de calidad

para que los participantes cubran las competencias, habilidades y destrezas mínimas para egresar, como una política educativa pluricultural con un amplio desarrollo continuo humano. Es así como se pretende dar respuesta a una integración socio-laboral. Sin embargo, la situación y la realidad es otra, pues existen innumerables obstáculos y muchas debilidades en el entorno laboral que impiden que se cumplan y garanticen tales aspiraciones y proyectos para una inserción socio-laboral efectiva.

En el Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago la enseñanza de cada una de las Unidades de Formación Integral se ha convertido en el eje fundamental para integrar a los participantes con discapacidad a la sociedad. Por esta razón, la formación de un oficio es la clave para el desempeño, con la visión que en algún momento los(as) conduzca a su independencia total e integral.

Las Unidades de Formación Integral que se implementan en el TELBCOL son: Carpintería I, Carpintería II, Corte y costura, Jardinería, Productos de Limpieza, Artesanía Ecológica, Peluquería, Gerencia del Hogar, Panadería I, Panadería II, Técnicas de oficina I, Técnicas de oficina II, Empaque de especies, y Servicios Generales.

Para alcanzar los objetivos planteados en las UFI la persona con discapacidad requiere del apoyo incondicional y fundamental como lo es la incorporación del grupo familiar y su compromiso, sensibilización, responsabilidad, respeto y valoración, retroalimentando sus competencias, fortaleciendo la superación de sus debilidades, construyendo su proyecto de vida y contribuyendo a lograr su autonomía y crecimiento personal social.

#### **5.4. Escenario específico donde se desarrolla la investigación**

Para efectos de darle viabilidad a la investigación, se tomó un escenario en el que está directamente involucrada la autora, a saber: El Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago (TELBCOL), localizado en la Ciudad de Cabimas en la Costa Oriental del Lago de Maracaibo. Está ubicado en la Calle Perú, Urbanización Concordia. Colinda con la Unidad Educativa Andrés

Eloy Blanco, dependencia de Petróleos De Venezuela Sociedad Anónima (PDVSA) y con los sectores de las Cabillas, Miraflores, Nuevo Juan y el Dividivi, ocupando una posición geográfica privilegiada por la facilidad de acceso y vías peatonales. Por la distribución política territorial está en la Parroquia Carmen Herrera en la Ciudad de Cabimas, Estado Zulia, Venezuela. Este escenario forma parte de la delimitación y sus características se detallan a continuación.

El TELBCOL cuenta con una infraestructura física de aproximadamente 510 metros cuadrados, diseñada en dos pisos. La estructura es de cemento, con techo de platabanda y la parte central con una cúpula de láminas transparentes, una rampa que a sus alrededores tiene los jardines de la institución. Sus aulas están bien equipadas y cuentan con escritorios individuales, sillas ejecutivas y pizarrón porcelanizado; todas tienen abanicos de techo y sólo ocho aulas cuentan con equipo de aire acondicionado (algunos obtenidos por autogestión del docente); su iluminación es a base de lámparas fluorescentes. Constan además de mesones de granito con su respectivo lavaplatos y gavetas elaboradas con madera y formica, carteleras, televisor, e implementos específicos del oficio, dependiendo de la UFI que allí se desarrolla. Cuenta la estructura con un pequeño patio con piso de cemento donde está el área de jardinería, pero no tiene cancha deportiva. Existe también un salón de usos múltiples que se utiliza para diversas actividades, tanto recreativas como talleres, charlas, reuniones, entre otras, y cuenta con un estacionamiento para seis vehículos.

Gran parte de la dotación de las aulas proviene de la autogestión y la venta de productos elaborados por los participantes; otras dotaciones se obtienen de las empresas a las que se les solicita la colaboración, sin embargo éstas no cubren todas las solicitudes y tan solo realizan pequeños aportes.

En este contexto, el lugar donde se desarrolla la investigación ha tenido una experiencia histórica acumulada, que enfrenta grandes retos y está sujeta a cambios. Para lograr tales cambios es imprescindible reflexionar sobre lo hecho hasta ahora y las metas a futuro que se emprenden desde hoy, basadas en nuevas estrategias, con un contenido más humanista para el logro del máximo desarrollo de capacidades y la plena inserción socio-laboral de las personas con discapacidad.

## **5.5. El Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago (TELBCOL)**

En los sistemas educativos de Educación Especial, específicamente en los Talleres Laborales del país, y en particular en la reorientación político conceptual de la atención de la población con necesidades educativas especiales en cuanto a Educación y Trabajo, se establece que la formación debe estar direccionada a mejorar la calidad de vida y al desarrollo del ser humano y del colectivo. Todo ello con base en el respeto de valores, proporcionando a las personas un nivel de vida estable, seguro, agradable y más humano que redundará en el desarrollo de la Nación.

La Dirección de Educación Especial define los Talleres de Educación Especial como unidades operativas integradas por equipos de especialistas, que brindan a los jóvenes con necesidades especiales (discapacitados) educación laboral de acuerdo a sus necesidades e intereses (Ministerio de Educación, 1994). Estos centros tienen por finalidad dar continuidad al proceso de educación para el trabajo iniciado en etapas anteriores, a través de las experiencias obtenidas en su relación con la familia, la escuela y la comunidad. Su propósito fundamental es proporcionar a la población atendida una preparación o capacitación que garantice su incorporación efectiva como personas útiles y productivas al campo de trabajo en diferentes oficios. Sus unidades operativas constituyen el más alto vínculo del proceso educativo, pues en ellos tiene lugar la fase de transición de la persona con discapacidad entre su etapa escolar y su vida adulta, como ciudadano, como trabajador y como persona.

En el país, la puesta en marcha de los Talleres de Educación Laboral surgió de la iniciativa privada en Enero de 1965. A la labor iniciada en aquel entonces se han sumado en años posteriores otros centros, tanto privados como públicos, todos bajo los parámetros institucionales que rige el Ministerio del Poder para la Educación, por lo que trabajan de forma coordinada en cuanto a contenidos y pautas. En la actualidad, el Taller Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago (TELBCOL) es el único ubicado en el Municipio Cabimas. Aunque se han realizado

solicitudes de apertura de otro Taller, el esfuerzo sólo se refleja en la creación de Aulas Talleres que en la realidad distan de un funcionamiento óptimo. Sin embargo, el objetivo es dar continuidad al proceso de preparación de la persona con discapacidad para su vida laboral con miras hacia una inserción socio-laboral.

Actualmente se espera que los Talleres Laborales sean un espacio privilegiado en el que todos aprendan a convivir con los otros, y en el que cada uno tenga la oportunidad de desarrollar al máximo sus capacidades de aprendizaje. En este sentido, tal como lo plantea Bruner (2000), uno de los principales desafíos de la educación es lograr una estrategia de formación que junto con reconocer las múltiples inteligencias y las necesidades individuales de desarrollo de identidad, simultáneamente mantenga y refuerce la cohesión e inclusión socio-laboral.

Para cumplir con este compromiso cuenta el TELBCOL con docentes especialistas en retardo mental, educación especial, dificultades de aprendizaje y psicopedagogos. Cada docente atiende un promedio de doce participantes adolescentes y adultos con diferentes áreas de atención y compromiso cognitivo (impedimentos múltiples, discapacidad neuromotora, dificultad de aprendizaje, síndrome de Down, autismo) excluidos del sistema escolar y en situaciones de calle.

Las aulas son mixtas, aún cuando existen UFI como peluquería, en la que generalmente sólo se encuentran participantes del sexo femenino. Se trabaja con un horario de 8:00 am a 4:00 pm, cinco días a la semana, durante el año escolar, que en Venezuela abarca desde el mes de septiembre hasta el mes de julio. Al cabo de cuatro a seis años se considera que el participante está listo para egresar, y puede incorporarse al mercado laboral como obrero y auxiliar calificado o semi-calificado en el área de formación respectiva.

La conquista presente de esta formación exige algo más, una educación de calidad para todos en los talleres laborales, que se sitúa lejos de las prácticas homogeneizadoras, de los criterios de eficacia, y que no puede propugnar fórmulas de diferenciación de los alumnos dentro de los talleres. Una educación donde se



pueda permitir a cada uno desarrollar al máximo su potencial en habilidades, destrezas y competencias con el propósito de mejorar su rendimiento.

## **5.6. Resumen capitular**

En este capítulo se presenta La Modalidad Educación Especial como una variante del sistema escolar que garantiza la atención a las personas con necesidades educativas especiales, a través de un Modelo de Atención Educativo Integral, desde temprana edad hasta la adultez. Se considera que las personas con necesidades educativas especiales son aquellas que por sus características físicas, intelectuales o emocionales comprobadas, por su naturaleza o grado, pueden incidir en su progreso escolar, laboral y social. La Educación Especial se rige por los mismos principios, fines y propósitos de la Educación en general; su particularidad en la operatividad radica en una acción interdisciplinaria y la aplicación de, métodos, estrategias y recursos especializados tomando en cuenta las diferencias individuales de los participantes.

La atención Educativa Integral está dirigida a toda la población con necesidades educativas especiales de manera permanente y sistemática a lo largo del proceso de atención dentro de la Modalidad de Educación Especial. Se plantea que la educación y trabajo, como proceso inclusivo, orienta la atención de las personas con necesidades educativas especiales, respetando la diversidad y la individualidad de cada persona en el marco de su proceso evolutivo. Específicamente, en lo que se refiere a la población joven y adulta, la atención Educación y Trabajo incluye, además de los que tienen escolaridad, aquellos que no tienen escolaridad, o con escolaridad parcial o inconclusa, así como los que se encuentran en circunstancias especialmente difíciles o en situación de calle.

En tal sentido, se plantea en el capítulo que educación y trabajo son inherentes al proceso propio y esencial del desarrollo humano. A la educación y el trabajo en su función social le corresponde propiciar las condiciones para el desarrollo integral del individuo, cuya formación le permitirá aprender haciendo

para desarrollar el “ser”. De esta manera se promueve la responsabilidad, se estimula la creatividad y una actitud positiva hacia el trabajo, así como el desarrollo de la conciencia ciudadana. De allí la gran significación que tiene en la vida misma del individuo y en la sociedad.

Se describe también en el capítulo el ámbito del estudio y el escenario geográfico y socio-económico en el que se realiza la investigación: el Municipio Cabimas del Estado Zulia en Venezuela. Se escogió un escenario en el que está directamente involucrada la autora, a saber: el Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago (TELBCOL), en el que se desenvuelve como docente de aula en la UFI peluquería. Cabe señalar que siendo un Municipio con grandes riquezas petroleras, la población no es beneficiada y se observa considerable desempleo en el mercado laboral, aunado a una serie de factores que dificultan el poder afrontar las fluctuantes condiciones laborales y el ingreso a las empresas.

Se plantea asimismo que existe una política de estado distante de la realidad social que tiene como consecuencia que las personas con discapacidad se vean excluidas, con pocas oportunidades y posibilidades de ingresar a la nómina laboral de las industrias petroleras o de las diferentes empresas existentes en el Municipio. Las políticas de estado no incentivan un buen enlace educativo-empresarial, lo que limita la inserción socio-laboral.

En el ámbito regional y municipal, la Empresa de Producción Social responde a la necesidad generada por diversos factores tales como: demanda de transformación económica y social, exclusión laboral, falta de sensibilización de los entes empresariales, poca puesta en marcha de la Ley de las Personas con Discapacidad y deficiente formación laboral. En el Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago (TELBCOL) se pretende promover la incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo, con visión más amplia en lo referido a la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad.

En el país, la puesta en marcha de los Talleres de Educación Laboral surgió de la iniciativa privada en Enero de 1965. A esta labor se han sumado en años posteriores otros centros, tanto privados como públicos, todos bajo los parámetros institucionales que rige el Ministerio del Poder para la Educación. El propósito de los Talleres de Formación Laboral es proporcionar a la población atendida una preparación o capacitación que garantice su incorporación efectiva como personas útiles y productivas al campo de trabajo en diferentes oficios. En la actualidad, el Taller Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago es el único ubicado en el Municipio Cabimas. Cuenta con una infraestructura física apropiada, aulas debidamente equipadas y la participación de docentes especialistas en retardo mental, educación especial, dificultades de aprendizaje y psicopedagogos.

Las aulas del TELBCOL son llamadas *Unidades de Formación Integral (UFI)*; en ellas el participante construye su propio aprendizaje con una capacitación en un área técnica, artesanal o laboral específica para su consolidación e independencia a nivel económico. Así se pretende dar respuesta a la integración socio-laboral. Sin embargo, en la realidad existen innumerables obstáculos y muchas debilidades en el entorno laboral que impiden que se cumplan y garanticen tales aspiraciones y proyectos para una inserción socio-laboral efectiva.

En el siguiente capítulo se aborda el aspecto metodológico que se sigue en el desarrollo de la investigación, desde el paradigma crítico reflexivo y la investigación cualitativa.

## ***CAPÍTULO VI***

---

### ***DE LA METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN***

## **CAPÍTULO VI**

### **DE LA METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

*“Si el artista no perfecciona una nueva visión en su proceso creativo, actúa de manera mecánica, repitiendo algún viejo modelo impreso en su mente como los planes de una construcción”  
(Dewey, 1934, p.50)*

En el presente capítulo se describe la metodología con la que se aborda la investigación. Se expone la justificación del tipo de investigación, la identificación de los actores, el modelo utilizado, las técnicas de recolección de datos y las estrategias de análisis, hasta llegar al proceso de triangulación con la finalidad de contrastar las opiniones de los diferentes actores inmersos en el proceso.

#### **6.1. El paradigma crítico-reflexivo y la investigación cualitativa**

La presente investigación se desarrolla desde el paradigma crítico-reflexivo con un abordaje cualitativo. El interés fundamental en este tipo de investigación no es la cuantificación de los hechos humanos, puesto que la realidad está constituida no solamente por hechos observables y externos, sino también por significados, símbolos e interpretaciones elaboradas por el propio sujeto a través de una interacción con el medio y el resto de los actores. En consonancia con este planteamiento, la práctica en referencia ha de concebirse como una realidad que surge de los distintos puntos de vista de los actores educativos vinculados a ella, incluyendo a los investigadores de la misma; de allí su connotación de la realidad como un proceso interactivo entre sus propios actores. Evidentemente, el conocimiento sobre la práctica educativa emerge de ella, lo cual vendría a constituir la teoría que explica dicha práctica. (Pérez, 2005).

En síntesis, el objetivo final de la investigación en el paradigma cualitativo es la construcción de teorías prácticas, configuradas desde la misma práctica y conformada por reglas y no por leyes. Sobre la base de este criterio, tal como lo plantea Sequea (1995; citado en Silva, 2005), al asumir una posición paradigmática se debe ser coherente al responder a tres interrogantes:

1.- ¿Cómo es la naturaleza de la realidad? (Lo ontológico). Se refiere a la existencia de una naturaleza independiente de nuestra voluntad, que tiene una consistencia propia y posee un orden específico. La naturaleza debe ser inteligible, o sea, capaz de ser conceptualizada de modo lógico y coherente.

2.- ¿Cuál es la naturaleza de la relación entre quien indaga y lo indagado? (Lo gnoseológico) que estudia la naturaleza, el origen y el alcance del conocimiento.

3.- ¿Cuál es la naturaleza de la relación entre quien indaga y lo indagado? (Lo epistemológico). Se refiere a la capacidad humana para conocer la naturaleza. Para poder hacer ciencia, se requiere la peculiar combinación de sensibilidad y racionalidad que se da en la persona humana. (p. 145).

En efecto, en la ciencia experimental se busca un conocimiento de la naturaleza que pueda proporcionar un dominio controlado de la misma, y por tanto, las teorías deben poseer, como requisito necesario, la capacidad de ser sometidas a control experimental (Sequea, 1995; citado en Silva, 2005). En un abordaje cualitativo, por el contrario, la vía más apropiada para acceder al conocimiento es generar una especie de “simbiosis” entre el sujeto investigador y su objeto de estudio; una especie de identificación sujeto-objeto de manera tal que el objeto pase a ser una experiencia vivida, sentida y compartida por el investigador.

Este aspecto permite involucrar directamente otro interrogante que corresponde al aspecto axiológico que permite preguntarse ¿Cómo debe proceder el investigador en la búsqueda del conocimiento y el camino a seguir? Desde estos aspectos, se plantea los supuestos fundamentales: la concepción del paradigma y la manera como se perciben las preguntas fundamentales en el paradigma crítico reflexivo.

En correspondencia con la perspectiva onto–epistemológica que requiere la investigación, este estudio se ubica dentro del tipo de investigación cualitativa,

definida como aquella que centra su interés en la comprensión e interpretación de los hechos sociales considerando el punto de vista de sus actores (Taylor y Bodgtan, 1986); representa un intento de penetrar de manera rigurosa y sistemática en los fenómenos de la vida cotidiana, a través de un acercamiento directo a los sujetos implicados y de esta manera ver la realidad desde su propia perspectiva (Pérez, 2005); se refiere a la vida de los individuos, así como al funcionamiento de los movimientos sociales y de las organizaciones (Strauss y Corbin, 1990). Marshall y Rosman (1989) señalan además que este tipo de investigación se dirige al estudio de la vida cotidiana, le asignan relevancia a las perspectivas que los sujetos tengan respecto a ella, y la conciben como un proceso interactivo entre investigador–investigado.

Las anteriores definiciones caracterizan la investigación cualitativa y conducen a pensarla como un proceso que implica la comprensión del sentido que los sujetos dan a sus experiencias; es por ello que la comprensión del hecho social hay que indagarla en el marco de una interpretación y en contexto determinado.

Para Sandín (2003) desde una perspectiva cualitativa:

“la finalidad esencial de la investigación no es la acumulación de conocimientos sobre la enseñanza o la comprensión de la realidad educativa, sino, fundamentalmente, aportar información que guíe la toma de decisiones y del proceso de cambio para mejorar la misma” (p. 161).

En este sentido, se adapta fielmente al propósito último de la presente investigación, que se centra en mejorar el proceso de inserción social del discapacitado.

Se trabaja para ello con la metodología de investigación acción en el aula, ya que, como lo plantea Vasco (2000), “el aula es el espacio físico más cercano a la experiencia cotidiana del profesorado, en donde se reúne con sus alumnos... como espacio de relación y de reflexión, como elemento transformador del diario quehacer” (pp. 57-59). Como afirma este autor, la investigación acción en el aula se fundamenta en el principio de la cotidianidad del profesorado en el aula, lo que debe comprometer a cada profesional a revisar día a día que aspectos requieren

conjuntamente con sus participantes transformar para obtener un aprendizaje significativo.

Las personas con discapacidad en el aula del Taller Laboral reciben una formación educativa y laboral completamente integral, se pretende entonces establecer las necesidades sociales y aumentar la concientización o el compromiso en la búsqueda de alternativas en pro de una integración socio-laboral en la EPS y de esta manera contribuir con un aporte laboral en la sociedad.

Sobre la base de las definiciones anteriores se pueden sintetizar algunas características de la investigación cualitativa que permiten vincularla con el estudio propuesto:

- La investigación cualitativa es concebida como un proceso holístico. En este sentido tanto a los individuos como a los escenarios se les considera como un todo. Bajo esta orientación, las personas son estudiadas en el marco de su contexto pasado y presente (Taylor y Bodgan, 1986).

- El interés fundamental no es la cuantificación de los hechos humanos puesto que la realidad está constituida no solamente por hechos observables y externos.

- La realidad es estudiada a partir de los significados, símbolos e interpretaciones elaboradas por el propio sujeto a través de una interacción con el medio y el resto de los actores.

- Los hechos se interpretan a partir de múltiples ópticas, por lo tanto, la realidad emerge de los propios sujetos. La realidad es comprendida desde la perspectiva de sus actores.

- Como consecuencia de lo anterior, el conocimiento no se describe, sino que se produce, se construye, puesto que surge de la actividad humana.

- La investigación cualitativa enfatiza las interacciones que mueven a los sujetos en el mundo de la vida cotidiana. Su condición interactiva puede



interpretarse también desde las relaciones que se establecen entre el investigador y los participantes.

- La investigación cualitativa busca estudiar profundamente una situación concreta en un tiempo determinado.

Esta caracterización hace pensar que para estudiar la práctica educativa es preciso tomar en consideración a los actores sociales involucrados, con su carga de subjetividad, así como también a los contextos que surjan en el transcurso del tiempo; son estas características de la investigación cualitativa la que la hacen apropiada para el estudio propuesto.

## **6.2. Tipo de investigación**

La investigación se enmarcó dentro del paradigma crítico reflexivo, con un enfoque cualitativo, en la cual se ubica la investigación acción participativa. Esta tiene como propósito involucrar a los actores educativos en el proceso de construcción del conocimiento de la realidad sobre el objeto de estudio, para transformar la realidad a través de los planes de acción.

Al respecto, Pazo (2004) plantea que con este tipo de investigación “se concreta que el papel activo que asumen los sujetos que participan en la investigación, la cual tomó como inicio los problemas surgidos de la práctica, reflexionando sobre ellos, rompiendo de esta forma con la separación entre la teoría y la práctica” (p.13). En tal sentido, siguiendo lo propuesto por el citado autor, se puede establecer que el objeto de la investigación es explorar dentro de la práctica educativa tal y como ocurre en los escenarios naturales del aula y del centro; se trata de una situación problemática o, en todo caso, susceptible de ser mejorada.

A partir de ella se investigan acciones y situaciones en las que están implicados los docentes, situaciones que para ellos son problemáticas, que pueden ser modificadas y que, por lo tanto, admiten una respuesta práctica. No se trata de problemas teóricos, ni de cuestiones que sean de interés exclusivo para los

académicos o expertos; de allí que, la investigación busque dar a conocer la importancia de la incorporación de la Empresa de Producción Social (EPS) como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad en el Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago (TELBCOL) y generar los procedimientos adecuados o plan de acción para la inserción.

La idea del plan de acción buscó dar a los participantes, docentes, padres representantes y empresarios una herramienta importante para transformar la realidad educativa, en este caso la acción transformadora que se generó en el participante fue a partir del contenido procedimental y actitudinal. Para ello, la investigadora hizo uso de la metodología de investigación acción participativa, presentada como un paradigma singular, crítico, vinculado a la práctica profesional y orientada a la transformación y al cambio. Se trata de un estilo de investigación abierta, democrática y centrada en los problemas prácticos de la educación. De ahí, que este tipo de investigación haya adquirido una gran importancia en el momento actual por ofrecernos una vía especialmente significativa para superar el binomio teoría-práctica, educador-investigador.

En este sentido, la investigación busca la acción directa de los participantes, padres, representantes, docentes y empresarios sujetos de estudio, con la finalidad de lograr un proceso que oriente y capacite en el trabajo colectivo, para poder encontrar así la mayor y mejor interacción entre los participantes y el medio natural, e incrementar la educación participativa, en el seno de la comunidad.

Esto se asocia directamente con lo planteado por Sandín (2003), al expresar que la finalidad esencial de la investigación “no es la acumulación de conocimientos sobre la enseñanza o la comprensión de la realidad educativa, sino, fundamentalmente, aportar información que guíe la toma de decisiones y del proceso de cambio para mejorar la misma” (p. 161).

De esta manera, cuando se trabaja en grupo se comparte y aprende de modo distinto que cuando lo hacen de forma individual. Las diferencias de criterios, ideas y conocimientos se expresan, generando la búsqueda de consenso, permitiendo

así el uso de la participación, colaboración y crea la posibilidad de que exista una interacción armónica y equilibrada entre el medio investigado y el investigador.

Para concluir, es importante resaltar que la investigación acción participativa implica colaboración, transformación y mejora de una realidad social. No se puede llevar a cabo de forma aislada pues necesita de la implicación del grupo, de un mayor o menor número de personas que ha optado por una tarea de cambio social en la realidad concreta en la que están insertos.

### **6.2.1. Modelo de Investigación**

La metodología desarrollada se basó en el modelo de Kemmis y Mc Taggart (1992) de investigación acción. La autorreflexión permitió evaluar, reflexionar y actuar en la investigación para lograr un cambio en la comunicación asertiva. Este modelo de investigación permite el conocimiento de la realidad de los sujetos objetos involucrados en la experiencia, que durante la aplicación de las estrategias reflexionarán y orientarán la transformación con la participación como cambio para el enriquecimiento de todos y el logro de los aprendizajes con una nueva visión del proceso educativo.

Este método en la investigación acción es un proceso sumamente complejo que requiere la autorreflexión y la reflexión compartida ya desde sus inicios. Kemmis y McTaggart (1988; citados en Pazo, 2004, p. 9) aportan una serie de consejos a tener en cuenta en la formación de grupos: comenzar con objetivos modestos, preparar situaciones de discusión y de apoyo, registrar todo tipo de progresos, informar de los logros a otras personas, trabajar responsablemente para atraer hacia tu grupo de trabajo a nuevas personas, ser tolerante con los demás, ser perseverante en la recogida de datos, buscar, si es necesario, “rituales” que legitimen el trabajo (por ejemplo, implicar a asesores externos), procurar cambiar a través del proyecto de investigación tanto en las prácticas como en las ideas y contextos educativos.

Una vez constituido el grupo de trabajo, la investigación acción participativa (IAP) se organiza temporalmente a través de una espiral de ciclos de investigación,

utilizando en cada ciclo las fases generales de planificación, observación, acción y reflexión. No existen unas normas rígidas a la hora de establecer la duración de la investigación; como orientación Elliott (1986; citado en Pazos, 2004) recomienda un trimestre para cada ciclo y un año para una espiral de investigación.

La primera **fase de planificación** es la determinación de la preocupación temática sobre la que se va a investigar. No se trata de identificar problemas teóricos de interés para los investigadores, sino de problemas cotidianos vividos como tales por los docentes y participantes, que puedan ser resueltos a través de soluciones prácticas.

Durante la investigación esta fase sirvió para desarrollar en secuencia un conjunto de actividades cuidadosamente diseñadas y explícitamente registradas. La presente investigación responde a este elemento a través de los planes desarrollados en el capítulo I y los desarrollados con las acciones emprendidas en la ejecución del mismo.

La **fase de observación**: la puesta en práctica del plan no es una acción lineal y mecánica; tiene algo de incertidumbre y exige toma de decisiones al momento, ya sea porque no se pudieron contemplar todas las circunstancias, o porque éstas variaron en el transcurso de la acción. Con todo, es una acción meditada, controlada, fundamentada e informada. En esta fase la investigadora observó y registró los datos que fueron utilizados en una reflexión posterior, específicamente desde el comienzo de la investigación y durante el transcurso de la ejecución de los diferentes planes previstos en la Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago.

Se debe considerar la observación como una realidad abierta, que registre el proceso de la acción, las circunstancias en las que ésta se realiza, y sus efectos, tanto los planificados como los imprevistos. En algunos casos puede ser necesario solicitar asesoramiento y ayuda externa en la recopilación de datos, tanto en la selección de los instrumentos como en el tratamiento de la información. Las técnicas de recogida de datos que más se ajustan a la investigación acción son,

entre otras, las notas de campo, diarios de docentes y participantes, grabaciones magnetofónicas y audiovisuales, análisis de documentos, producciones, entrevistas, cuestionarios y la introspección.

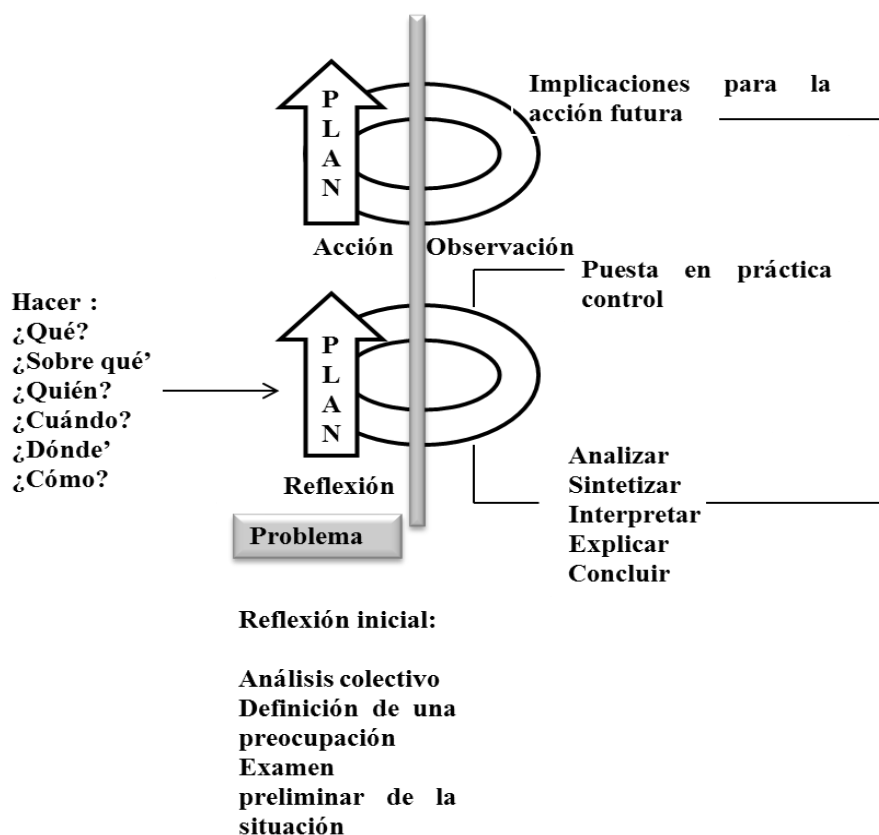
Por otra parte, **la fase de acción** constituye para la presente investigación la implementación de lo previsto en la planificación, esto es, las actividades que la investigadora desarrolló en aras de cumplir con los objetivos o metas previstas. En el presente caso, las acciones son deliberadamente diferentes de lo que ha sucedido anteriormente como consecuencia de un diagnóstico y objetivos trazados por los subgrupos encargados de lograr la transformación.

En la **fase de evaluación**, la investigadora pudo preguntarse acerca de interrogantes como: cuál es el origen y evolución de la situación problemática, cuál es la posición de las personas implicadas en la investigación ante ese problema (conocimientos y experiencias previas, actitudes e intereses), cuáles son los aspectos más conflictivos (y en qué contextos o grupos se manifiestan), qué formas adoptan tales conflictos (discursos, prácticas, relaciones organizativas), cuáles son las formas de contestación y resistencia, y qué correspondencia o falta de correspondencia existe entre la teoría y la práctica (Elliott, 1986; citado en Pazos, 2004)

Esta fase es muy importante para la investigación pues la misma sirvió para describir y comprender lo que realmente se hizo. Todas estas acciones permitieron identificar los obstáculos tanto subjetivos como objetivos en la propuesta de cambio. Otro aspecto a considerar en la fase de reflexión es que se produce un nuevo esclarecimiento de la situación problemática, gracias a la auto-reflexión compartida entre los participantes y la investigadora. A partir de esta fase, se pudo analizar, interpretar y obtener conclusiones.

Estas fases se resumen en el Modelo de Espiral de McTaggart y Cols, representado en la figura 12.

**Figura 12: Modelo de Espiral de McTaggart y Cols.**



Fuente: Borroto y Aneiros (2002)

En conclusión, cada una de las fases del modelo vincula la acción-reconstrucción, se basa en las categorías interpretativas y da prioridad a una crítica de las prácticas que conlleva al logro racional de metas. Este modelo tiene como propósito la transformación de las prácticas educativas, de los entendimientos educativos y sus valores en las personas que intervienen en el proceso, así como las estructuras sociales e institucionales que definen el marco de la actuación de dichas personas.

### 6.2.2. La Investigación Acción Institucional Educativa

Puesto que se investiga y actúa en una institución educativa, según Romero (1999) la investigación que se desarrolla constituye una Investigación Acción Institucional Educativa; modelo que implica toda participación democrática y la generación de los compromisos éticos – políticos de los actores educativos

inmersos en el proceso de formación, y cuya finalidad es la comprensión y transformación de la realidad. Plantea Romero que

“La investigación como práctica pedagógica es una forma de indagación autorreflexiva que emprenden los participantes: docentes, alumnos, padres, directivos y administradores (...) acerca de los procesos formativos que realizan las instituciones educativas, en orden a mejorar la racionalidad y la justicia de sus propias prácticas pedagógicas, sus entendimientos de las mismas y las situaciones dentro de las cuales ellas se realizan”. (p. 12):

Con la Investigación Acción Institucional Educativa, que en lo sucesivo se denotara con la sigla (IAE), los actores se comprometen con un cambio de paradigma, en el convencimiento que, para la comprensión y transformación de la realidad de las instituciones escolares, es necesario abordar los hechos desde una visión investigativa.

Es por ello que la temática del presente trabajo se construirá a partir de las categorías comprendidas en la Investigación Acción Educativa, las cuales son según Romero (1999):

“INVESTIGACIÓN, un proceso de construcción de conocimiento sobre la realidad, para transformarla; ACCIÓN, un proceso generador de una realidad estructurada en términos de sentido; EDUCATIVA, un proceso de formación en cuanto construcción individual y colectiva en el marco de un proyecto pedagógico” (p. 12).

La visión que la Investigación Acción Educativa tiene de la realidad, como un proceso articulador entre teoría y práctica, es vital para el desarrollo de la autonomía, que como colectivo docente pretendemos maximizar en nuestra meta profesional. Esto involucra la implementación de proyectos investigativos como el que se piensa operacionalizar en el contexto institucional de TELBCOL, de la ciudad de Cabimas. Para el colectivo institucional de TELBCOL es un principio vital de la IAE el sentido de indagación autorreflexiva, donde todos los actores autogestionan y autoevalúan los procesos de formación, ya que posibilita la generación de compromisos comunitarios para la comprensión y transformación de las situaciones problemáticas que se presenten en el entorno institucional.

La Investigación Acción Educativa como metodología investigativa posibilita elementos fundamentales para la integración de cómo se construye el conocimiento (epistemología), qué naturaleza tiene el objeto a conocer (ontología) y cómo es abordado el proceso de construcción del conocimiento (metodología), aspectos fundamentales para el desarrollo de este proyecto de investigación, como sentido reconstructivo de la práctica pedagógica.

Para el colectivo, en el proceso investigativo es vital partir de los propósitos de la IAE, como son: la consolidación del sentido comunitario en las acciones educativas, la formación y la autonomía profesional docente, la formación en valores individuales y colectivos, la transformación y perfeccionamiento de la práctica pedagógica a partir de la intencionalidad del cambio paradigmático en la educación, y la relación dialéctica entre teoría y práctica que reoriente la acción educativa como eje de transformación social.

Con esta finalidad se introduce el investigador en una realidad social y específica con el propósito de cambiarla y darle un sentido de identidad, orgullo y autoestima, lo que se logra produciendo una historia de las personas con discapacidad desde su propia perspectiva. Como afirma Murcia (1992) en esta construcción histórica se otorga especial atención a la identificación de los valores del grupo y a sus principales logros, con la descripción de sus luchas infructuosas del pasado para alcanzar una liberación humanista social.

### **6.3. Selección de la Unidad de Análisis**

En las investigaciones cualitativas, la selección de las unidades de análisis y los sujetos actuantes es un factor de primordial importancia, ya que se persigue captar la realidad a través de los ojos de los sujetos a partir de la concepción que ellos tienen del fenómeno y del contexto en el que se desenvuelven. De allí que el investigador debe mostrar particular atención en seleccionar las unidades de análisis y la población en estudio (sujetos actuantes), de manera que éstos sean relevantes y que aporten datos fiables, corroborables y complementarios (Martínez, 2006).



Rusquet (2003) define las unidades de análisis como “los individuos que pueden ser significativos y que aporten a los fines de la investigación” (p.177). Las unidades de análisis pueden también ser un grupo humano que constituyen entidades o instituciones, con relaciones reguladas por costumbres, derechos u obligaciones establecidas (Martínez, 2006).

En este sentido, la unidad de análisis seleccionada para esta investigación fue el Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago (TELBCOL), y los diversos sujetos actuantes que hacen vida en la institución (directivos, docentes, participantes, padres y representantes), quienes aportaron información necesaria para el desarrollo del proyecto. Se incluye además algunos empresarios de la zona, con el objeto de complementar los datos con la visión del sector empresarial ante la problemática.

#### **6.4. Identificación de los Sujetos Actuantes**

La estrategia de tomar la perspectiva del sujeto, se expresa generalmente en términos de “ver a través de los ojos de la gente que se está estudiando”; tal perspectiva permite usar la empatía con quienes están siendo estudiados, penetrando los contextos de significado con los cuales ellos operan, por lo tanto esto llevará unos períodos de tiempo. Todo esto justifica el uso de las técnicas de observación participante combinada con la entrevista en profundidad no estructurada. Para Santana y Gutiérrez (2004),

“Un problema clave para el investigador es “definir, a través de qué ojos tratará de observar la realidad. La necesidad de tomar la perspectiva del otro implica tomar en cuenta la existencia de una multiplicidad de puntos de vista, de visiones de la realidad” (p.12).

Continúan expresando los citados autores que, a partir de la selección e identificación de los actores en la investigación acción, se busca la creación de grupos de reflexión autocríticos de personas que se implican en un proceso de transformación. Estas comunidades estudian el problema a investigar e inician una dinámica liberadora y emancipadora de los individuos implicados en ella.

Por su parte, dichos individuos deben poner énfasis en la reflexión sobre los efectos de la acción. Pensamiento y acción están unidos en la práctica educativa. La investigación acción es participativa: a través de ella las personas trabajan por la mejora y el perfeccionamiento constante de sus propias prácticas y la de los demás participantes en el proceso.

Suele comenzar con un pequeño grupo que se va ampliando al centro educativo o a la comunidad en la que se está llevando a cabo. Esta investigación es de carácter democrático, todos pueden participar en ella y asumir determinadas responsabilidades a lo largo del proceso. En consecuencia, los informantes son personas que brindan valiosa información y constituye un elemento esencial para que la investigadora puedan visualizar algunos aspectos que la observación directa o el tiempo no le permiten obtener.

Estas características de la investigación acción educativa en la selección de los sujetos actuantes son totalmente congruentes con el propósito de la investigación y el entorno institucional (TELBCOL), ya que permiten comenzar con un pequeño grupo de informantes que se va ampliando al centro educativo y a la comunidad.

En la selección de los sujetos actuantes, se tomó como criterio la vinculación directa a la realidad estudiada en la Unidad de Análisis seleccionada (TELBCOL). Desde esta perspectiva, para el desarrollo de la investigación se seleccionaron 92 sujetos actuantes distribuidos de la siguiente manera:

- Dos (2) miembros del personal directivo de la institución; en primer lugar, por disponer de tiempo y ser conocedores de todas las realidades del taller; y en segundo lugar, porque pueden aportar a la investigación los respectivos permisos para su ejecución y fungir como enlace con el resto del personal de la institución, además de dar a conocer la estructura organizacional, su misión y su visión.
- Los 20 docentes del TELBCOL, así como cuatro (4) auxiliares, por ser conocedores de las realidades y necesidades existentes en la institución

en cuanto a lo pedagógico y lo institucional. Ellos sirvieron de apoyo a la investigadora durante el abordaje de los talleres con los participantes.

- Los 39 participantes que egresan del TELBCOL, quienes fueron el centro de la acción investigativa. Con ellos, la investigadora pudo poner en función los planes o acciones transformadoras propuestas en el desarrollo de la investigación.
- Los 38 padres y representantes de los participantes en los talleres del TELBCOL, quienes hicieron posible ahondar en aspectos especiales de la acción docente y la institución, así como implementar planes de acción transformadora.
- Cuatro (4) empresarios de la localidad, por su disposición a dar apertura a la inserción laboral y el trabajo conjunto con el Estado, en cumplimiento de las leyes correspondientes.
- Tomando en cuenta las diferentes dinámicas, estrategias y fases de la investigación, se contó también con la participación de tres (3) miembros del personal administrativo, cuatro (4) miembros del personal obrero, cuatro (4) estudiantes y pasantes, y la participación de la investigadora.

Los sujetos presentan características variables de acuerdo a su condición profesional, grupo etario, actividad y tipo de vinculación con la institución. El número y características de los sujetos actuantes se distribuyen en la tabla 2 que se incluye a continuación.

**Tabla 2. Sujetos y biodata**

Sujetos	Número	Rango etario	Sexo	Formación	Años de servicio	Tipo de Trabajo
Personal directivo	2	54-49	F	Licenciadas en Educación	23 - 26	Directora y Subdirectora
Personal docente	20	28 -62	F	Psicopedagog	4 - 26	Docente de aula

La incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad

			M	a, Licenciados, Técnicos superior y Maestría		I,II,III, IV y V
Auxiliares	4	26-41	F	Técnico superior en Educación, Licenciadas en Educación y NG	4 - 8	Auxiliar Docente
Personal administrativo	3	32 - 54	F	Bachiller, Licenciada en Administración Doctorado en Ciencias de la Educación	6 - 28	Secretaria, Trabajador Social, Psicólogo
Personal obrero	4	37 - 57	F M	NG, Educ. primaria, Bachillerato	4 - 26	Obrero aseo Supervisora de obreros
Estudiantes y pasantes de instituciones universitarias	4	21 - 45	F M	Bachillerato	eventual	Pasante de aula
Participantes	39	18 - 33	F M	Educ. primaria, NG		Participantes de las UFI
Padres y representantes	38	34 - 76	F M	Educ. primaria Bachillerato, Técnicos, Licenciados, Médicos, Ingenieros	NA	Obreros, amas de casa, médicos, docentes, trabajadores de PDVSA comerciantes, desempleados
Empresarios	4	32 - 70	F M	NA	NA	Gerentes, Supervisores, Asistentes
Investigadora	1	48	F	Psicopedagoga, Licenciada, DEA	15	Docente de aula
<b>Total</b>	<b>110 sujetos en total</b>					

Fuente: Archivos TELBCOL (2012)

Es de acotar que en la tabla anterior se especifica la cantidad total de sujetos para cada rubro; sin embargo, la cantidad de actores participantes variaba de acuerdo a los diferentes momentos de la investigación, dependiendo del tipo de dinámica y la estrategia utilizada (Véase tabla 5).

Así, por ejemplo, durante la fase de pre-diagnóstico se contó con 39 participantes y 20 docentes de los diferentes cursos o Unidades de Formación Integral, mientras que la fase de ejecución o acción transformadora sólo se aplicó a

20 participantes y únicamente participaron 11 docentes. Igualmente, en la fase de pre-diagnóstico se contó con la participación de dos directivos en las dinámicas grupales, pero en fases posteriores sólo participó la directora de la institución. Por su parte, los estudiantes y pasantes de instituciones universitarias del Municipio, cuya permanencia en la institución es eventual y momentánea, sólo participaron durante las dinámicas para la jerarquización de necesidades y el análisis FODA.

Adicionalmente, las entrevistas no se aplicaron a todos y cada uno de los sujetos actuantes, sino a los necesarios para el logro de los objetivos de acuerdo a los criterios de relevancia, calidad de la información y el “punto de saturación”, según lo establecido por Rusquet (2003).

## **6.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

En esta parte de la investigación se utilizan las técnicas e instrumentos necesarios para la recolección de datos. Silva (2006) señala que la técnica “es un proceso estrechamente relacionado con el análisis de los mismos” (p.107), por tratarse de un estudio donde la comunidad participante protagoniza la investigación, y en donde el elemento descriptivo determina las condiciones cualitativas y cuantitativas de los aspectos y elementos investigados.

Para tal fin fue necesario implementar mecanismos de planificación participativa. Para cumplir con el diseño de la investigación puesto en práctica se utilizó la técnica de la observación, implementada con el objeto específico de lograr obtener el diagnóstico integral de la situación socioeducativa de la comunidad seleccionada. Con base en estos aspectos, además de la revisión documental, se utilizó: la observación, la entrevista, la conformación de grupos/dinámicas grupales, la grabación en vídeos, el registro fotográfico, el portafolio y el diario del investigador.

### **6.5.1. La revisión documental**

Es una técnica de investigación, revisión y de registro de documentos que fundamenta el propósito de la investigación y permite el desarrollo y todo el soporte del marco teórico y conceptual. En la presente investigación se seleccionaron

documentos de fuentes confiables, los registros incluyeron la revisión bibliográfica y el fichaje de investigaciones y acontecimientos relacionados con la temática, lo que significa que ésta escrito o relacionado con el tema. Se abordaron textos de acreditados autores tanto del ámbito nacional como del internacional, de hechos acontecidos en diferentes lugares y tiempo, al igual que trabajos de grado sin publicar, todos con excelente basamento teórico propios de la investigación.

### **6.5.2. La observación**

La observación es definida por Palella (2006) como “ estar a la expectativa frente al fenómeno, del cual se toma y registra información para su posterior análisis; en ella se apoya el investigador para obtener mayor información” (p. 126). Mediante la observación se tomaron registros del proceso y de la acción, las circunstancias en las que se realiza, y sus efectos.

La observación permitió captar cada una de las acciones que se desarrollaron en TELBCOL, lo cual propició la participación de la investigadora con los miembros del grupo. Los datos procedentes de la observación se registraron utilizando notas de campo, el diario del docente, así como grabaciones magnetofónicas, audiovisuales y registro fotográfico.

Para la realización de las observaciones se siguió el procedimiento sugerido por Chirinos (2013), que incluye los siguientes pasos:

- Entrada y ubicación.
- Realización de la observación.
- Codificación de la observación.
- Análisis de la información.

El observador por ser el docente de la unidad de estudio seleccionada, se le facilito el acceso al escenario, sin ser un elemento distorsionador en el proceso de aprendizaje de los participantes seleccionados.

### **6.5.3. La entrevista**

Para Palella (2006) la entrevista “ es una técnica que permite obtener datos mediante un diálogo que se realiza entre dos personas cara a cara el

entrevistador y entrevistado, la intención es obtener información que posea este último” (p. 130). La entrevista estructurada, según López y Sandoval (2006) “es más flexible y abierta, aunque los objetivos de la investigación rigen a las preguntas, su contenido, orden, profundidad y formulación se encuentran por entero en manos del entrevistador” (p. 85). De acuerdo con esto, la entrevista permitió al investigador plantearse la necesidad de conocer los aspectos más relevantes del contexto con el fin de integrar a los actores mediante la participación en la conformación de los procesos gerenciales, administrativos y educativos, que definen la institución objeto de estudio.

En el caso de la investigación, la entrevista fue realizada a la Directora de la institución, Padres y Representantes, Docentes y Empresarios, como sujetos actuantes del estudio, basada en el diálogo o conversación, donde el entrevistador pudo obtener la información requerida.

Las guías de entrevista fueron los instrumentos utilizados para apoyar el desarrollo de la entrevista (Anexo D). Según Rusquet (2003), éstas consisten en un listado de temas y preguntas que viabiliza la recolección de información, pero que a la vez hace posible facilitar su revisión a medida que se van realizando las entrevistas, ya que su formulación puede variar de acuerdo a la información requerida y lo que va aportando el entrevistado. De allí que para cada sujeto entrevistado fueron emergiendo preguntas específicas, dependiendo del ámbito de desempeño.

Durante la entrevista los sujetos dieron respuestas a preguntas que indagaron sobre los aspectos psicosociales del trabajo: el significado que le dan al trabajo en sus vidas, las satisfacciones que éste produce; la identificación o no con el trabajo que realizan; y los sentimientos que éste les genera varias respuestas a los aspectos, la imagen que tienen de la empresa, los sentimientos que generó el proceso de fusión en los entrevistados, sus expectativas frente al proceso como tal.

Se realizó una misma entrevista no estructurada para el personal directivo y docente del TELBCOL-Cabimas, así como para los padres y representantes de los participantes en el Taller de Educación Laboral y a empresarios de la zona.

Entre las ventajas de utilizar la entrevista no estructurada se puede especificar que, como medio de recolección de datos, es un apoyo significativo y apropiado; además, la información obtenida permite la comprobación de datos y fuentes, por ser un canal de comunicación verbal o gestual puede llegar a todo tipo de persona con grado o no de instrucción hasta un profesional, igualmente se percibe que las respuestas son más amplias, más completas y más profundas.

La utilidad aquí expresada está dirigida a una comunidad y a una población que no se investiga por satisfacer aspiraciones personales, sino por la necesidad latente de que toda entrevista debe garantizar beneficios como producto de investigación. Se utilizó un formato escrito donde se especificaba cada pregunta con sentido lógico, las cuales estaban enumeradas de acuerdo al tipo de personal, asimismo se utilizaron equipos tecnológicos profesionales para la grabación y posteriormente se transcribieron, cuidando y preservando la autenticidad de la información siempre anotando con las mismas palabras, sus respuestas.

Las preguntas fueron formuladas con palabras sencillas fácilmente comprensibles, evitándose formulaciones embarazosas o de carácter personal o privado. Otra ventaja es que se logró escuchar al entrevistado con tranquilidad, comprensión, paciencia, siempre pendiente y presto a la atención del informante, no cansándolo, permiten además un ahorro de tiempo ya que el registro se produce simultáneamente con la entrevista.

Las entrevistas fueron transcritas en su totalidad, organizándolas en páginas y líneas para su posterior análisis en el proceso de categorización.

#### **6.5.4. La valoración diagnóstica**

El proceso de evaluación de la persona con discapacidad comprende la valoración diagnóstica por medio de un instrumento diseñado y elaborado por el docente; éste puede estar dividido en etapas o también puede ser elaborado de manera integral. Para (Morreau, Bruininks y Montero, 2002) son instrumentos diseñados para evaluar la conducta del individuo desde un enfoque de valoración-enseñanza-evaluación. En él se abordan aspectos relacionados al participante,



datos personales, desarrollo del embarazo, desarrollo psicomotor estado de salud y asistencia médica-psicológica, estado emocional, relaciones interpersonales, hábitos alimenticios y de aseo personal, rutina diaria en el hogar, escolaridad, habilidades, destrezas y competencias de lectura, escritura y lógico matemático, valores ciudadanos, conocimiento acerca del oficio laboral, compromisos de la familia entre otros aspectos que considere pertinente el docente.

#### **6.5.5. Conformación de Equipos de Trabajo y Dinámicas Grupales**

La investigación se realizó desde un enfoque de participación. Al respecto Robbins (2004) dice que los equipos se establecen para alcanzar las metas propuestas, por lo tanto recomienda que sean multifuncionales. De esta manera, la investigadora, con el objeto de lograr la participación de mayor número de personas que pudieran ser involucradas en el desarrollo del proceso investigativo, convocó a reuniones en el lugar de los hechos durante las cuales se conformaron equipos de trabajo con el fin de intercambiar las ideas, experiencias y cualquier otra información que permitiese conocer las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del contexto de estudio.

En virtud del tipo de trabajo y los resultados transformadores esperados, las dinámicas grupales constituyeron una importante estrategia de trabajo en la ejecución de la presente investigación y fueron utilizadas tanto en las fases de diagnóstico como en la implementación de acciones transformadores. De allí que, a continuación se explica en detalle cómo se desarrolla la dinámica en los diferentes grupos de trabajo.

Las dinámicas grupales son estrategias en forma de juegos colectivos que buscan la participación de todos los integrantes, así como el clima de armonía, de cooperación y dinamismo para el logro de los propósitos de esta investigación: alcanzar la concertación de soluciones para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad. Según Caviedes (1990) las técnicas y dinámicas de grupos colaboran de modo especial para que “las personas, grupos y comunidades ingresen en relación más objetiva con el contexto de sus ambientes; cuestionen dichas realidades, su desarrollo, y desencadenen un auténtico proceso de aprendizaje, asistemático y mucho más existencial” (p. 17).

El psicólogo norteamericano Kurt Lewin fue el pionero en el estudio de los grupos; fundamentó no solo el comportamiento individual, sino también permitió la interpretación de fenómenos grupales y sociales. Se fundamenta en haber demostrado que el comportamiento individual no debe entenderse tanto como resultado de su propia voluntad individual, sino más bien como resultado de la relación dinámica que cada individuo mantiene con la situación social más cercana, básicamente, con el grupo; y a su vez, que el comportamiento del grupo no se explica por la acción de cada uno de sus componentes, sino por el conjunto de las interacciones que se producen entre los elementos de la situación social en que tienen lugar. (Caviedes, 1990; Pisano, 2008)

La dinámica de grupo busca explicar los cambios internos que se producen como resultado de las fuerzas y condiciones que influyen en los grupos como un todo y de cómo reaccionan los integrantes. Refleja el conjunto de fenómenos que interactúan en las relaciones personales ya que adquieren un valor específico de diversión que estimula: la emotividad, la creatividad, el Dinamismo o la Tensión positiva. Con las dinámicas de grupo se busca simplicidad y entretenimiento a la hora de trabajar un tema. Esta sensatez ha de conservarse mientras se desarrolla la actividad para impedir que el contenido primordial se desvíe, perdiendo el sentido la dinámica empleada. Para ello, el coordinador, o en otro caso quien conduzca la dinámica, ha de conocerla muy bien (así como posibles variantes, a emplear según se desarrolló), así como saberla utilizar y desarrollar oportunamente. (Caviedes, 1990)

Cabe destacar que estas técnicas constituyen procedimientos fundados científicamente y suficientemente probados en la experiencia, una técnica adecuada tiene el poder de activar los impulsos y las motivaciones individuales y de estimular tanto la dinámica interna como la externa, de manera que las fuerzas puedan estar mejor integradas y dirigidas hacia las metas del grupo. Como parte de la metodología de trabajo, expondremos los fundamentos pedagógicos sobre los que se basa la aplicación de las dinámicas de grupo, y se establecerán sus normas,

desarrollo, aplicación y resultados, que las mismas producen en las personas que las practican.

**Uso de las Dinámicas Grupales:** las dinámicas de grupo son instrumentos utilizados para conocer determinados contenidos, de manera que los miembros logren ocuparse y lograr conclusiones de forma práctica y activa, en la mayoría de los casos. Por dedicarse a la conducta humana y a las relaciones sociales, se emplean para aspectos muy diversos, los mismos son de beneficio en temas que sean difíciles de abordar. Su empleo es más sencillo en ambientes cordiales, en los que predomine las ganas de aprender del compañero (nunca forzar la participación) es decir debe predominar el trabajo voluntario y el conocimiento de grupo.

Los participantes deben comprender cabalmente en qué consiste cada ejercicio de dinámica y conocer las reglas y aceptarlos. Hay que ser cuidadosos de que la persona responsable conozca las normas y no sea una persona inexperta. No se puede jugar con las personas, ni dar la impresión de que se está experimentando con ellas. Por ello quien desee participar en dinámicas ha de aceptar las reglas, para lograr el objetivo, debe realizar ciertos pasos o secuencias a veces divertidas para captar la atención del grupo (Pisano, 2008).

**División de las Dinámicas Grupales:** se presentan en cinco grupos y temáticas:

- 1) Dinámicas de Presentación
- 2) Dinámicas de Formación de Grupos
- 3) Dinámicas de Integración
- 4) Dinámicas de conocimiento de sí mismo
- 5) Dinámicas de Estudio y de Trabajo

Esta división es más bien relativa, pues a veces por ejemplo una dinámica de integración tiene elementos para conocerse a sí mismo entre otros.

**Estructura de la Dinámica Grupal:** cada dinámica se divide en cuatro partes:

- Presentación

- Objetivo
- Desarrollo
- Evaluación

**Presentación:** el animador explica con detalle los pasos que se van a realizar para llevar a cabo el ejercicio.

**Objetivo de la Dinámica:** se trata de dejar claro lo que pretende el animador y el grupo con respecto al ejercicio que se va a realizar. Este objetivo debe plantearse claramente y va señalado al inicio. Es lo que se pretende lograr u obtener con la dinámica que siempre deben dirigirse al logro de un objetivo concreto.

**Desarrollo de la Dinámica:** comprende los momentos del ejercicio que se han de realizar para conseguir el logro esperado; los pasos no son estrictos, no es necesario aceptarlos como lo proponen, deben dejar lugar a la creatividad y de la experiencia del animador y del grupo.

**Evaluación:** el plenario reunido pone en común las vivencias, ideas y conceptos que surgieron y se expone la utilidad, los aspectos positivos y negativos, el logro o no de los objetivos y el ambiente en el que se desarrolló el trabajo. Pretende observar lo realizado por los grupos, permitiendo palpar el logro del objetivo, su utilidad en esta y en otras oportunidades y sobre todo ¿Qué se aprendió de esta dinámica?, experimentar algo vivencial, la misma debe haber logrado el objetivo propuesto inicialmente y que se analiza al final con la evaluación (Pisano, 2008).

**Los Plenarios.** Se distinguen tres grupos que son:

Plenario Instructivo: se da al comienzo de la dinámica, el coordinador da el instructivo de la dinámica, indicada; se forman los grupos pequeños.

Plenario Informativo: es al final de la dinámica: aquí los grupos dan cuenta o informan del resultado de sus trabajos. Se pueden realizar Plenarios instructivos o informativos también durante el desarrollo de la dinámica: en el medio.

Plenario Total: se reúnen todos los grupos en asamblea, ya para el instructivo o informativo, o se reúne cada grupo en Plenario para dar cuenta de un trabajo asignado; esto es generalmente antes de ir al Plenario Informativo: preparar su informe, evaluar lo realizado por el grupo, comunicar vivencias: al Plenario Grupal (Pisano, 2008).

**El Tiempo:** en cada dinámica, después del objetivo, se señala un tiempo de duración. Naturalmente que esto es estimativo, debe ser lo suficientemente amplio para que el grupo trabaje en profundidad; y lo suficientemente breve para que el trabajo sea dinámico. El coordinador, si lo estima conveniente o los grupos lo piden, puede ampliar el tiempo o realizar ajustes si es necesario. La experiencia va indicando al coordinador el tiempo que es suficiente para realizar la tarea (Pisano, 2008).

**Selección y Variedad:** con la experiencia apropiada y los requerimientos propios del área, los investigadores y docentes deben realizar la selección adecuada de las dinámicas que se usarán durante el desarrollo de cada actividad, tomando en cuenta los objetivos y el criterio de los participantes, así como el propósito de cada actividad, respetando los intereses y necesidades del grupo (Pisano, 2008).

**Grupo:** se define como grupo un conjunto reducido de personas que se reúne, en un lugar adecuado y con un tiempo determinado, para realizar un trabajo común. Según Brodbeck (1958), el grupo es una suma de individuos situados en ciertas relaciones descriptivas es decir, observables entre sí. Desde luego, los tipos de relaciones ejemplificadas dependerán del tipo de grupo o lo determinarán, sea una familia, un auditorio, un comité o una multitud. Estos varían mucho por la naturaleza y la magnitud de la independencia que exista entre sus miembros.

**Tipos de Grupo:** hay varias clases de grupos, según lo que éstos pretendan. Existen los grupos permanentes, que se reúnen para una actividad continuada y el grupo permanece aunque varíen estas; los efímeros son transitorios, ya que se conforman con un objetivo y se deshacen o se acabarán cuando se ha cumplido el objetivo; naturales, se forman por la amistad y afinidad entre sus miembros; artificiales, se les designa una determinada tarea, y que

obtienen cierta cohesión para lograrla, pero no aspiran a nada más. Otros grupos de convivencia y vida, para buscar juntos caminos para un mejor perfeccionamiento espiritual o humano integral; los grupos de trabajo y estudio, se congregan para reflexionar y buscar modos de servir mejor a otros, pero sin comprometerlos mayormente en sus vidas (Pisano, 2008).

**Roles de los Grupos:** uno de los elementos de planificación del grupo es asignar a algunos de sus integrantes roles o funciones, que deben cumplir para el bien del conjunto. Hasta donde la membresía en el grupo involucre a la persona en ciertas actividades, su evaluación de tales actividades debe afectar su atracción por el grupo. Lo atractivo de algunos grupos, depende ante todo del tipo de actividades que proporcionan a los miembros (Cartwright y Zander (2007).

**El Coordinador General:** acompaña a todo el conjunto orientando la búsqueda común, indica o hace buscar criterios en el trabajo por realizar. Es una persona que ha de tener una visión de conjunto de todo el asunto. No emite opinión sobre los contenidos del trabajo; esto corresponde a los grupos; indica los métodos. Explica el objetivo de la dinámica que se va a utilizar y los pasos de la dinámica, orienta la evaluación de la dinámica (Pisano, 2008). El coordinador debe conocer toda esta metódica, evitando improvisar su trabajo, tendrá un gran respeto a las personas y a sus opiniones, será integrador de las personas y del trabajo, mantendrá su calma y su paciencia a toda prueba. Presenta al final un resumen de lo expuesto, las conclusiones y los puntos coincidentes o discordantes.

**El Coordinador Grupal:** es elegido por el grupo, entiende adecuadamente cómo funciona el proceso, exige que se determinen las relaciones entre metas de grupo y actividades de grupo, distribuye la tarea, se preocupa que todos participen, ejerce influencia en los que intervienen poco para que participen más y a los que intervienen mucho, pide que intervengan menos para que la participación sea equitativa. Su propósito no es tanto opinar, sino hacer que los otros opinen y actúen, proporcionar ánimo, dar a la minoría oportunidad de ser escuchada, estimular al grupo y aumentar la independencia Realiza y propone diferentes

alternativas, en último término para que su grupo trabaje dinámicamente en conjunto (Cartwright y Zander, 2007).

**El Secretario:** su misión no es tanto sacar un acta, sino más bien hacer una síntesis de lo hablado y obrado por el grupo: como hablo y como actúo. Prepara su informe para el plenario mostrándolo al grupo, en cada dinámica se precisa más su tarea, toma nota sobre lo tratado y de puntos resaltantes a veces debe escribir el cartel que el grupo presentara en el plenario. Es elegido por el grupo, pero si el grupo es pequeño el secretario no es indispensable.

**El Cronometrista:** indica el cumplimiento del tiempo, avisa al grupo cuando queda poco para que expire el tiempo total, a fin de ir preparando los informes al plenario y concluir la tarea a tiempo. Un grupo que se atrasa, atrasa al conjunto. En un trabajo grupal es muy importante señalar los tiempos y que haya alguien que los recuerde. Es elegido por el grupo.

**El Animador o Facilitador:** como lo indica Pisano (2008) las características del animador o facilitador de las dinámicas de grupo son:

- “Debe ser paciente para respetar los tiempos de los miembros del grupo, es tarea del animador saber “esperar” a todos para que nadie marche con ritmos demasiado diferentes.
- Él debe ser “motor” del grupo, por lo menos hasta tanto alguno de sus miembros asuma ese rol de “motor”. En esta función, ser quien motive, empuje, arrastre e incentive la tarea de los demás.
- Debe ser puntual, para contagiar al grupo un ritmo serio de trabajo. La puntualidad para comenzar y terminar una tarea o en la aplicación de una técnica, suele ser un muy buen marco de referencia para su desarrollo.
- Le corresponde ser tolerante y flexible para manejar los tiempos sin ser esclavo de la puntualidad, tendrá la habilidad de dar unos minutos más cuando observe que es necesario y de interrumpir alguna actividad cuando vea que es beneficioso. El intentará desarrollar un buen olfato para decretar esas situaciones concretas.

- Debe ser servicial sin ser servil. Estar al servicio es la forma más exigente de ejercer la autoridad. Al mismo tiempo, el servicio es el estilo más apropiado para concebir la autoridad. Una autoridad que descansa sobre la autoexigencia, la responsabilidad y el cumplimiento.
- Le concierne conocer y aceptar a las personas tal como son. Un animador que se acerca al grupo con prejuicios no podrá desarrollar su tarea como corresponde.
- Se compromete ayudar al grupo a que se vaya conociendo a sí mismo. Los grupos suelen carecer de un espíritu de búsqueda del conocimiento de sí, a veces resulta más cómodo “dejar las cosas como están” y no profundizar para no saber y por lo tanto, no “complicarse la vida”.
- Promotor de la libertad para que el grupo sienta que puede expresarse sin dificultades ni barreras. En este sentido, el debe crear las condiciones propicias como para que no existan dependencias: al que dirán, a un falso respeto humano o a ciertas “caretas” que disfrazan la necesaria autenticidad grupal.
- Debe ser modelo de conducta, sabiendo que nadie es perfecto y que se puede asumir la tarea de animador grupal sin esperar a tener todas las virtudes mencionadas. Ser modelo de conducta es tomar conciencia de que está siendo observado por todos y sus actitudes van a fijar pautas.
- Siempre debe ser y mostrarse coherente o, por lo menos en la búsqueda de coherencia. Debe aceptar cuestionamientos y modificar su postura las exigencias del grupo, siempre que esas exigencias no desentonen con los objetivos que el mismo grupo tiene. Debe ser creativo y saber innovar cuando sea necesario, esta es una cualidad que nada tiene que ver con la improvisación.
- Conviene saber delegar, trabaja y hace trabajar a los demás, debe revisar periódicamente su trabajo de animación con cada grupo que esta en contacto. Debe tener presente que la realidad del grupo es muy distinta a la suma de las realidades de sus integrantes, debe cuidar de los detalles que “hacen” al desarrollo y la marcha del grupo; desde la claridad



en los objetivos propuestos hasta el ambiente físico del lugar de la reunión.

- Debe preocuparse por la marcha del grupo, por su madurez en el desarrollo de la actividad, teniendo en cuenta, siempre, los objetivos y las metas señaladas por el mismo grupo y conociendo a fondo los motivos que le dan su razón de ser. (p.23)

En la presente investigación se incluyeron las dinámicas grupales, sobre todo en las fases de pre-diagnóstico y diagnóstico, debido a que constituyen herramientas adecuadas para tratar temas difíciles de forma práctica y amena, en un ambiente cordial en el que predominó el trabajo voluntario y la conciencia de grupo.

Con la experiencia apropiada y los requerimientos ajustados al área, la investigadora, conjuntamente con algunos miembros del personal de la institución, procedió a realizar la selección adecuada de las dinámicas que se usaron tomando en cuenta la fase de la investigación, los objetivos, el criterio de los participantes, así como el propósito de cada actividad, respetando los intereses y necesidades del grupo.

En tal sentido, y en lo que respecta al tipo de grupo, se utilizaron los grupos permanentes, que permitieron realizar actividades continuadas con la finalidad de lograr el objetivo trazado. Asumió la responsabilidad de Coordinador General en el grupo de trabajo la Psicóloga Lis María de Toyo, quien con gran profesionalismo cumplió con toda la normativa requerida y presentó al final un resumen de lo expuesto, las conclusiones y los puntos coincidentes o discordantes.

En cuanto al Coordinador Grupal, éste fue elegido por el grupo de trabajo, tocándole ocupar este rol a la Licenciada Rhonna Hernández, muy asertiva en su compromiso, lo que permitió un amplio desarrollo de la actividad. La responsabilidad como Secretaria, también elegida por el grupo, fue asignada a la Licenciada Irma Figueroa, quien con su formidable profesionalismo cumplió fielmente todo el procedimiento solicitado.

Las dinámicas grupales fueron fundamentales para la ejecución del propósito investigativo-aplicativo durante todas las fases del proceso de investigación y de acción transformadora:

#### **6.5.6. Grabaciones en video y registro fotográfico**

La grabación en vídeo constituyó un instrumento que permitió recoger los datos visuales acompañados de sonidos, los aparatos de grabación son parte del equipo para recoger datos. Deben ser sometidos según Le Compte (1998) a “codificación y análisis, acompañándolo con notas de campo, para evitar que detalles importantes quedaran por fuera” (p. 170).

Se consideró como una herramienta de gran beneficio para la recogida de la información, utilizándola especialmente para registrar las impresiones, análisis de los autores, así como algunas actividades especiales realizadas, y jornadas laborales, respetando en todo momento la privacidad y confidencialidad cuando las personas discapacitadas así lo requieran.

La investigadora con el fin de contar con evidencias que corroboraran las acciones diligenciadas y ejecutadas durante la investigación, procedió al uso de este recurso como parte de las técnicas utilizadas. En consecuencia, fueron tomadas imágenes en vídeo y fijas de los actores que participaron en la elaboración del proyecto, desde las entrevistas sostenida con el personal directivo, padres-representantes y empresarios, hasta el desarrollo de las acciones previstas para la acción transformadora.

#### **6.5.7. Diario del Investigador o Diario de Campo**

El diario de campo ha venido con el territorio del estudio contextual-cualitativo, que “se ocupa de ver las acciones educativas en sus entornos socio-laborales y su medio; en el trabajo de campo están interesados no sólo en registrar la conducta en el entorno del campo, sino en participar en esa conducta” (Mckerman, 1999, p.115). Es un instrumento de registro que llevan los

investigadores para buscar cada una de las evidencias tangibles de todas las acciones desarrolladas, eventos, acontecimientos, hechos concretos, experiencias personales, reflexiones y comentarios observados en el transcurso del proceso de investigación. En el diario, el investigador plasma de manera escrita y sistemática todas las experiencias, acontecimientos y hechos observados en el desarrollo de la investigación de la manera más detallada posible, quedando registrado de esta manera todo el desarrollo del trabajo de campo.

Este instrumento se utilizó de modo individual, en las fases del pre-diagnóstico, diagnóstico, evaluación, es decir durante todo el proceso. En el mismo, se plasmaron las impresiones, observaciones, breves análisis de las jornadas laborales, progreso de la investigación, reflexiones, acciones y reacciones de la investigadora y de las personas con discapacidad que es el grupo a proyectar.

Los datos recogidos de todos los actores seleccionados fueron registrados y organizados del más sencillo al más complejo, ya que no se podía obviar ninguno por lo importante que pudiera ser al momento de verificar la información. Igualmente se revisaron las hojas de vida de cada participante resguardando la confidencialidad de la indagación. La continuidad de los registros era permanente de acuerdo a la planificación pautada en agenda y otros que surgían de forma improvisada, esta parte crucial del proceso permitió recorrer un largo y amplio camino, de horas y días incontables, con la paciencia y dedicación que significa una labor incansable de investigación.

Las anotaciones logradas son una invitación a la reflexión en el campo educativo de la importancia que tiene la inserción socio-laboral en las personas con discapacidad, para ofrecer todas las condiciones que permitan un crecimiento personal social, en un escenario educativo armónico, libre, democrático, participativo, dispuesto al cambio y sobre todo que ayude a optimizar el potencial del ser humano.

En relación al proceso de los datos aportados por el diario de campo, estos fueron analizados, seleccionados e interpretados de manera ordenada y secuencial

de acuerdo a su fase en el plan de acción estratégico educativo, familiar y laboral, se le dio sentido, forma y explicación para obtener las reflexiones y conclusiones dentro de la espacialidad y temporalidad prevista en la investigación.

## 6.6. Procedimientos y secuencia operativa

La secuencia operativa del proceso de investigación contempló cuatro fases generales: el pre-diagnóstico, el diagnóstico, la acción transformadora y el proceso evaluativo.

La investigación se inició con el **pre-diagnóstico**. Tal como lo indica Álvarez (2004) “es una fase de la investigación dirigida a conocer a los aspectos vinculados a la misma” (p. 69). El pre-diagnóstico permitió conocer los diferentes aspectos y entornos del Estado Zulia a nivel macro, meso y micro en una forma descriptiva, para así conocer la realidad donde están inmersos los actores y procesos que intervienen en la realidad investigada.

Posteriormente se realizó un **diagnóstico**, que de acuerdo a lo enunciado por Bastidas (2006) “está en función de describir la naturaleza y magnitud de las necesidades y problemas que se presentan en una situación de la realidad y sus tendencias, con el objetivo de fundamentar estrategias y acciones concretas para su posible solución” (p. 34).

Durante la realización del diagnóstico se comenzó con la negociación mediante una conversación con el directivo, posteriormente se realizó una reunión con los docentes para informar e incentivarlos a participar en la investigación, y por último con padres, representantes y empresarios de la zona. Desde este punto de vista, el diagnóstico ayudó a descubrir aspectos que interfieren en el normal desarrollo del proceso educativo y están latentes en el Taller de Educación Laboral de Cabimas, Estado Zulia. El resultado de las reuniones permitió abordar la tercera fase y diseñar las **acciones transformadoras** necesarias para abordar la situación-problema.

Finalmente, se procedió a realizar un **proceso evaluativo** de las acciones desarrolladas en el plan de acción previsto en la fase diagnóstico y, posteriormente, la evaluación de la investigadora una vez desarrollada la acción transformadora, con la finalidad de conocer los aspectos relevantes de cada uno de los talleres.

## **6.7. Análisis y sistematización de los Datos**

El desarrollo del análisis semántico de la información se llevó a cabo mediante la aplicación de las siguientes estrategias de acuerdo al orden de ejecución en las actividades: el brainstorming o lluvia de ideas, el diagrama de Pareto, la Matriz FODA, la espina de pescado, el portafolio y la V de Gowin. En el abordaje de la investigación acción se empleó esta variedad de estrategias para el análisis de los datos y la triangulación.

### **6.7.1. El Braistorming o Lluvia de Ideas**

La lluvia de ideas se utilizó durante la investigación para determinar las necesidades sentidas y jerarquizar las más importantes para todos los actores involucrados. Según Silva (2006) “es una estrategia novedosa para aplicarla en investigaciones cualitativas, y requiere de un trabajo en equipos” (p.164). Cortés (1999) la define como “una herramienta de trabajo grupal que facilita el surgimiento de nuevas ideas sobre un tema o problema determinado” (p.89).

Es decir, la lluvia de ideas es una técnica de grupo para generar ideas originales en un ambiente relajado. Esta se consideró de gran importancia, en vista de que a partir de lluvia de ideas por mesas de trabajo, los participantes fueron expresando necesidades más sentidas, para posteriormente jerarquizarlas y, por criterio de cuantificación, seleccionar la(s) más importante(s). La misma fue utilizada en la investigación durante la fase de Pre-diagnóstico, Diagnóstico, Jerarquización de Necesidades/Motivaciones/Valores y en el Análisis FODA, donde participaron directivos, docentes, administrativos, participantes, obreros, pasantes, padres y representantes pertenecientes a la asociación civil y la investigadora.

El objetivo de esta dinámica consiste en desarrollar y ejercitar la imaginación, la cual se entiende por la capacidad de establecer nuevas relaciones entre hechos, o integrarlo de una manera distinta. Esta es una técnica de grupo que parte del supuesto básico de que si se deja las personas actuar en un clima totalmente informal y con absoluta libertad para expresar lo que se les ocurre, existe la posibilidad de que, entre el fragmento de cosas imposibles o descabelladas, aparezca una idea brillante que justifique todo lo demás. El torbellino de ideas tiene como función, precisamente, crear ese clima informal, permisivo al máximo, despreocupado, sin críticas y estimular el libre vuelo de la imaginación, hasta cierto punto, puede utilizarse tanto en escenarios formales como naturales, destacando su propósito exploratorio.

La tormenta de ideas es una de las más importantes del repertorio de técnicas conocidas para el grupo de trabajo y es la técnica básica del pensamiento creativo. La sencillez con la que se puede aplicar, la facilidad con que modifica la forma habitual de pensar en grupo (debate clásico) y la contundencia de sus resultados hacen que sea necesario examinarla con detenimiento (Cembranos y Medina, 2003).

El fundamento cognitivo de la tormenta de ideas y del pensamiento creativo es la suspensión (aplazamiento) del juicio, consiste en separar la producción de las ideas de la valoración de las mismas. Suspender el juicio supone, por tanto, posponer la valoración de las ideas y propuestas hasta la finalización de la técnica.

La valoración inmediata, ya sea positiva o negativa, limita la producción de las ideas y emocionaliza el trabajo antes de tiempo. Cuando la valoración inmediata es positiva, se detiene la producción. Si un grupo encuentra una idea buena no sigue buscando. Sin embargo puede ocurrir que siendo una buena idea aparezca después otra mejor, ésta es la que no saldría si se permite la valoración positiva. Cuando el grupo valora de forma inmediata, tiende a quedarse con las ideas que son suficientes y no llega a las mejores. Paradójicamente, la búsqueda inmediata de una buena idea disminuye las posibilidades de encontrar una idea óptima.

Cuando la valoración es negativa, se desechan las ideas sin aprovechar el valor de provocación cognitiva que tiene toda idea, y además se pierden aquellas que parecen malas y sin embargo son buenas. La valoración negativa también hace que el grupo se inhiba, rehúse utilizar el pensamiento hipotético y que las personas se autocensuren, expresando sólo aquellas ideas que les parecen muy interesantes de partida.

En la suspensión del juicio radica la fuerza de esta técnica, pero también es causa de sus dificultades. Una de las funciones más importantes del cerebro humano es tomar cientos de miles de decisiones. El cerebro decide constantemente desde dónde poner el pie para no pisar un charco hasta qué gafas comprar. Para tomar tantas decisiones, el cerebro se dota un mecanismo que le facilita la tarea, que es precisamente la valoración inmediata y automática. Los grupos son reflejo a veces del funcionamiento del cerebro y, por tanto, no están acostumbrados a escuchar ideas sin valorarlas. El grupo tiene una cierta resistencia a aplazar el juicio, manifestando su aprobación o su oposición a las propuestas que salen.

La tormenta de ideas impide valorar las ideas mientras se están produciendo. Hay dos maneras de impedir la valoración de las ideas, una fácil y otra difícil. La fácil consiste en el control de la conducta del grupo: cuando alguien realiza una valoración en mitad de la tormenta de ideas, la persona que modera o cualquier miembro del grupo le recuerda que se abstenga de valorar hasta que finalice la técnica. La difícil es el control interno de la no valoración. El cerebro se resiste a no valorar. Para controlar este problema es bueno dejar paso al pensamiento hipotético esta idea no sé si sirve, pero la voy a decir por si alguien la aprovecha como provocadora de otra idea. El control interno se aprende cuando se comprueba la utilidad de las ideas hipotéticas, cómo de una idea disparatada se puede llegar a una idea interesante.

Características y potencialidades:

- La tormenta de ideas puede ser aditiva y multiplicativa.
- Favorece la escucha inteligente.

- Las ideas son del grupo, la adscripción del éxito es colectiva.
- Es una técnica eficaz para disminuir la preponderancia de la interacción por oposición sistemática.
- Facilita la participación de forma efectiva.
- Permite comprobar de forma sencilla la superioridad del grupo en la producción de repertorios de ideas, de encuadres o de enfoques, en comparación con personas que trabajan aisladamente.
- Se cambia el concepto de rentabilidad de las ideas en comparación con el del debate libre.
- Es una técnica llave de muchas técnicas.

Limitaciones y dificultades:

- Es una producción fragmentada y desordenada.
- Es una producción no ponderada, ni jerarquizada, por lo tanto no da el “peso” de las ideas.
- Cada idea cuenta con baja adhesión del grupo e incluso de la persona que la ha formulado.
- Es una técnica bastante conocida pero poco o mal utilizada, o utilizada para usos muy pobres en comparación con lo que puede dar de sí.
- Produce ciertas resistencias por parte de algunos miembros de los grupos.
- Es como otras muchas, una técnica instrumental. Su producción no es concluyente con respecto a la tarea (Cembranos, y Medina, 2003).

En la presente investigación se utilizó la técnica de tormenta de ideas con todos los sujetos presentes durante la fase de pre-diagnóstico, diagnóstico, jerarquización de necesidades/motivaciones/valores y en el análisis FODA, en la determinación de los problemas y necesidades de la institución y participantes, así como para la detección de las habilidades y competencias necesarias para los egresados de los talleres. Se dio inicio con la dinámica titulada “Crisis de gabinete” con la finalidad de integrar a todos los asistentes y crear un clima de confianza, luego la investigadora hizo una exposición de motivos y a la vez los invitó a que expresaran sus expectativas. De inmediato, se procedió a realizar una lluvia de ideas.



La actividad se realizó de la siguiente manera: se procedió a formar grupos de trabajo debido a que el número de personas era numeroso, facilitándole a cada grupo una hoja de papel carta donde los participantes exponían sus ideas de forma individual, y luego láminas de papel bond y marcadores para que plasmaran los problemas que el grupo considera que existen en la institución.

Al momento se mostraron las láminas donde los participantes plasmaron los problemas y necesidades, los cuales se fueron extraídos y numerados simplificando todas las ideas presentadas. Posteriormente, fueron jerarquizados y clasificados por los mismos participantes mediante la técnica de votación directa que, según Cortés (1999), se trata de una técnica que “permite escoger o jerarquizar diferentes opciones sin explicar los criterios de votación” (p.93).

Se plantearon sugerencias en cuanto a los diagnósticos y las competencias de los estudiantes con la finalidad de que se propusiera en un formato las habilidades y competencias de cada uno de los estudiantes a egresar y que quedara como instrumento de evaluación de manera general para todos los estudiantes. Ello con la finalidad de que cuando les corresponda egresar se pueda observar la evolución sistemática del proceso de enseñanza aprendizaje. Todos los insumos obtenidos de estas dinámicas se plasman en los capítulos subsiguientes correspondientes a los resultados de investigación.

### **6.7.2. El Diagrama de Pareto**

Para Salcedo (2008) el diagrama de Pareto “es una forma especial de gráfico de barras verticales que separa los problemas muy importantes de los menos importantes, estableciendo un orden de prioridades” (p. 38). Según Silva (2006) el diagrama de Pareto “es una herramienta de análisis de datos ampliamente utilizada para identificar y dar propiedad a los problemas más significativos” (p.108).

En este sentido permite evaluar el comportamiento de un problema, comparando los datos entre el antes y el después. De esta manera, se considera un modelo gráfico para medir los problemas más importantes de una determinada información y por consiguiente, las prioridades de intervención.

La estrategia consiste en representar a modo de diagrama y por orden de mayor a menor, las causas de un efecto estudiado y en cada caso sumarlo a la frecuencia acumulada. Esta herramienta permitió a la investigadora, realizar una representación gráfica en orden de votación de todas las alternativas seleccionadas en el proceso de jerarquización de necesidades. El diagrama de Pareto (figura 13) se utilizó durante la fase de la Jerarquización de Necesidades/Motivaciones/Valores y el Análisis FODA) para representar gráficamente la jerarquización de necesidades, una vez determinadas a partir de la lluvia de ideas. El diagrama de Pareto obtenido se muestra en la figura 13 en el capítulo correspondiente a resultados.

### **6.7.3. La matriz FODA**

Valladares (2008) la considera una herramienta de análisis estratégico “que permite analizar elementos internos o externos de programas y proyectos. Se representa a través de una matriz de doble entrada, llamada matriz FODA, en la que el nivel horizontal se analiza los factores positivos y los negativos” (p.46). Es importante señalar que esta herramienta se utilizó para realizar un análisis y descripción de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la situación problemática durante la fase del diagnóstico. Participaron en la elaboración de la matriz directivos, docentes, administrativos, participantes, obreros, pasantes, padres y representantes pertenecientes a la asociación civil y la investigadora.

Asimismo, la Matriz FODA permitió jerarquizar las necesidades, por medio de la dinámica titulada “Crisis de gabinete” con la finalidad de integrar a todos los asistentes y crear un clima de confianza. Luego la investigadora hizo una exposición de motivos de la reunión y a la vez los invitó a que expresaran sus expectativas. Algunos representantes hicieron aportaciones a favor del proyecto, mostrando interés por el mismo.

Los resultados de dicha reunión se fueron estructurando y organizando a través de la técnica de *lluvia de ideas*, por ser una herramienta de trabajo grupal que facilita el surgimiento de nuevas ideas sobre un tema determinado en un

ambiente relajado. Luego de la lluvia de ideas, se procedió a formar grupos de trabajo debido a que el número de personas era numeroso, facilitándole a cada grupo láminas de papel bond y marcadores para que plasmaran los problemas que ellos consideran que existen en la institución.

La actividad fue provechosa. El personal directivo, docentes, administrativo, obrero, participantes, pasantes de instituciones universitarias del municipio, padres y representantes y la asociación civil identificaron y registraron por escrito los problemas de la institución y los que consideran que afectan el proceso de aprendizaje, a la vez que se comprometieron a colaborar en su solución. Al momento de conocer los problemas se mostraron las láminas donde los participantes habían plasmado los problemas, luego éstos fueron extraídos y numerados simplificando todas las ideas presentadas. Posteriormente, fueron clasificados por los mismos participantes mediante la técnica de votación directa, que se trata de una técnica que “permite escoger o jerarquizar diferentes opciones sin explicar los criterios de votación” (Cortés, 1999: p. 93).

#### **6.7.4. El diagrama de Ishikawa o espina de pescado**

Como seguimiento a la actividad anterior, la investigadora invitó a los presentes a buscar las causas que ellos consideraban que incidían en los problemas descritos. Para determinar las causas y consecuencias del problema se utilizó el esquema de Ishikawa (espina de pescado) propuesto por el Dr. Kauru Ishikawa en el año 1993 como un método simple de mostrar las causas y consecuencias de un problema. Según Murcia (1998; citado en Salcedo, 2008) este diagrama es “una herramienta que permite analizar de forma integral las diferentes causas, ubicándolas de acuerdo a las categorías” (p. 29). Es decir, es una forma gráfica, ordenada y sistemática para representar el complejo entramado de causas posibles que hay detrás de un efecto. Se emplea para poner de manifiesto las posibles causas asociadas a un efecto, facilitando de esta forma la tarea de identificar los factores verdaderos. Las aplicaciones de esta estrategia de análisis son muy variadas, ya que hace posible:

- Identificar las causas verdaderas, y no solamente los síntomas, de una determinada situación y agruparlas por categorías.
- Resumir todas aquellas relaciones entre las causas y efectos de un proceso.
- Promover la mejora de los procesos.
- Consolidar aquellas ideas de los miembros del equipo sobre determinadas actividades relacionadas con la calidad.
- Favorecer también el pensamiento del equipo, lo que conllevará a una mayor aportación de ideas.
- Obtener una visión más global y estructurada de una determinada situación ya que se ha realizado una identificación de un conjunto de factores básicos. (Salcedo, 2008)

El diagrama se realizó durante el encuentro con los actores intervinientes en la determinación y jerarquización de necesidades. Al comenzar la actividad se explicó detalladamente la utilidad de esta herramienta como medio para ordenar de forma muy concentrada todas las causas que supuestamente pueden contribuir a un determinado problema y a la vez analizarlo de forma integral, logrando de esta manera un conocimiento común de los problemas.

Utilizando esta herramienta se analizaron los problemas detectados y fue posible reunir todas las ideas para el diagnóstico desde diferentes puntos de vista. De esta manera, las diferentes causas que se relacionan con un conflicto se organizaron tomando en cuenta los aportes de los miembros de la institución que tienen corresponsabilidad con el inconveniente encontrado. El diagrama permitió graficar de una manera sencilla las causas que de una u otra forma incidieron en el efecto o necesidad sentida, relacionar el efecto con sus causas y, una vez relacionadas, clasificarlas por orden de importancia para determinar las acciones correctivas. Los resultados del diagrama de Ishikawa se muestran en la Figura 14 en el capítulo correspondiente a resultados.

### **6.7.5. Mapas Conceptuales**

Según Moreira (1988), estos son diagramas de significados con una representación visual de relaciones significativas para representar la estructura de jerarquías conceptuales, que nos permiten ver rápidamente la relación que existe entre los diferentes elementos de una definición o de una idea. Constituyen una herramienta heurística de análisis y síntesis apropiada para exponer las relaciones proposicionales y jerárquicas entre conceptos, elementos o categorías de una estructura. En ellos los contenidos se distribuyen de arriba abajo, en orden de importancia, y se utilizan palabras o expresiones de enlace que expresan la relación de cada elemento.

Son herramientas muy útiles que facilitan la extracción, análisis, síntesis y organización de la información de manera estructurada y jerárquica, representando sus relaciones. En la presente investigación fueron utilizados para analizar, sistematizar y representar gráficamente datos teóricos y conceptuales, la estructura y organización del TELBCOL, así como otros resultados de la investigación.

### **6.7.6. El Portafolio**

Consiste el portafolio en “una selección de los trabajos realizados por los alumnos a lo largo del curso que son utilizados para tratar de evaluar el desempeño estudiantil en términos de progresos logrados en relación con el trabajo inicial” (Delmastro, 2005, p.46). En otras palabras, es la recopilación y selección razonada de los mejores trabajos de cada estudiante, que muestra tanto sus esfuerzos como los logros y progresos en una o más áreas del aprendizaje. El portafolio incluye muestras de los productos, los criterios de selección, y evidencias de la autorreflexión y autoevaluación por parte del estudiante.

El portafolio como herramienta de autoaprendizaje presenta una selección de evidencias que dan cuenta del progreso y logros del estudiante en una materia determinada. Se considera una estrategia de evaluación integral y cualitativa que puede también convertirse a escalas cuantitativas y permite evaluar el desempeño del usuario en diferentes ámbitos del aprendizaje. El portafolio de trabajos del

estudiante refleja sus esfuerzos, procesos y logros en el desarrollo de aprendizajes y aporta evidencia de autorreflexión sobre las actividades realizadas. Desde el punto de vista lingüístico, afectivo, cognoscitivo y metacognitivo el portafolio es una estrategia que genera aprendizajes significativos a partir de las necesidades del educando (Delmastro, 2005).

El portafolio utilizado en la presente investigación fue de tipo mixto ya que permitió sistematizar, además de dibujos, recortes, trabajos y evaluaciones escritas realizadas por los participantes en el aula y fuera de ella, la transcripción de la entrevista a padres y representantes, los formatos de evaluación institucional y la ficha de observación de la docente. Esta estrategia se aplicó durante todo el proceso de investigación, de intervención educativa y de acción transformadora.

#### **6.7.7. El análisis de contenido o categorización**

El momento de análisis e interpretación de los datos en la investigación cualitativa implica un proceso de reflexión profunda para poder sistematizar la información que emerge y organizarla en categorías. La categorización consiste en la clasificación de la información obtenida en categorías y subcategorías según criterios de afinidad. Este proceso requiere de un gran esfuerzo por parte del investigador, ya que comienza con una deconstrucción de la realidad conocida, para poder explorar sus dimensiones desde la nueva perspectiva aportada por los sujetos actuantes.

Esta categorización, según Martínez (2006), requiere de un esfuerzo de abstracción mental para asignar significados a las experiencias de los sujetos actuantes, de manera que se logre un patrón coherente representativo de la realidad estudiada, en el que todos sus componentes tengan sentido. Para lograr la categorización se revisa la información recogida para obtener una descripción lo más representativa posible del fenómeno estudiado, se reflexiona sobre la situación para intentar comprenderla en toda su dimensión, se analiza varias veces la información recopilada y se interpreta buscando similitud entre las diferentes facetas del fenómeno estudiado.

A partir de la síntesis de los comentarios de los entrevistados, se identifican los elementos de mayor importancia para conformar las categorías y se asignan las subcategorías correspondientes en atención a los elementos relacionados que son de menor jerarquía, pero que también resultan de importancia en la comprensión del fenómeno.

Según Muñoz (2010), existen dos maneras para generar categorías a través del proceso de análisis de la información obtenida: (1) Una vía inductiva, a través de la cual se generan las categorías y subcategorías a partir de los códigos obtenidos en la codificación y su agrupación por similitud conceptual; y (2) una vía deductiva “libre-personal”, a través de la cual se decide con antelación el sistema de categorías y luego se ajustan los códigos a las categorías predefinidas.

Se puede afirmar que en el presente estudio la construcción de las categorías se realizó por la vía inductiva. El proceso de categorización se realizó organizando las categorías y sub-categorías por similitud conceptual, de manera que dieron lugar a tres mega-categorías que orientaron el desarrollo e implementación del modelo de acción transformadora. La triangulación de fuentes, por su parte, permitió corroborar que las categorías emergentes se repetían en los diferentes grupos de sujetos actuantes (docentes-directivos, participantes, familia, empresarios).

No se consideró el uso de programas informáticos para la categorización de los datos, en virtud del tipo de investigación acción transformadora, cuyo objeto está dirigido a la implementación de acciones correctivas para transformar la realidad investigada: una investigación vinculada a la práctica profesional de la investigadora y orientada a la transformación y al cambio. Se persigue la acción directa de los participantes, padres y representantes, docentes y empresarios sujetos de estudio, con la finalidad de lograr un proceso efectivo de inserción socio-laboral de las personas con discapacidad.

## 6.8. La V de Gowin

En el desarrollo de la metodología se utilizó la V de Gowin (Fig. 15) como una herramienta teórico-heurística que permitió englobar de manera esquemática los aspectos teórico-conceptuales y metodológicos más relevantes de la investigación. En 1977, Gowin ideó este recurso heurístico que ayuda a las personas a entender la estructura y los procesos de construcción del conocimiento. La representó mediante una "V", y asignó a cada parte de dicho símbolo (interior, superior, inferior, derecha e izquierda) una característica para formalizar la representación de la información.

Esta V es considerada como una técnica heurística que se utiliza como ayuda para entender un procedimiento. En su estructura están interrelacionados los elementos sustentadores del aspecto teórico-conceptual con el proceso operacional (metodológico) por intermedio de preguntas centrales, cuyas respuestas requieren interacción de los extremos de la V para generar soluciones al objeto de estudio o acontecimientos. (Novak y Gowin, 1988).

Para la presente investigación se consideraron los aspectos incluidos en la V de Gowin que se muestra en la Figura 15, sobre la base de los planteamientos desarrollados en puntos precedentes; en ella se engloban los aspectos teóricos, conceptuales y metodológicos de la investigación, tales como: las preguntas que dieron origen al proceso de investigación, las teorías de sustento y sus principios derivados, los conceptos más importantes, los objetos y acontecimientos analizados, las afirmaciones y transformaciones logradas, y los instrumentos utilizados para el registro y análisis de los datos.

De esta manera se sintetiza la información y se muestra la interacción de todos los aspectos teórico-metodológicos del proceso de investigación en el logro de soluciones al problema en estudio.



**LA INCORPORACIÓN DE LA EMPRESA DE PRODUCCIÓN SOCIAL COMO PROYECTO EDUCATIVO PARA LA INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD**

**TEÓRIAS**

- Teoría Socio Histórica (Vigotsky)
- Teoría Social del Aprendizaje (Moscovisi, Allport, Vigotsky)
- Teoría Constructivista del aprendizaje
- Teoría del Aprendizaje Humanista (Maslow)

**PRINCIPIOS :**

. **Constructivismo:** El conocimiento no es aprendido es, generado a partir de un proceso de descubrimiento a partir de conocimientos anteriores del individuo.

. **Humanismo:** parte del principio de que una persona es autorrealizada cuando posee una alta percepción de la realidad, un alto nivel de aceptación que se identifique con otros, aprecie sus experiencias y la de los demás, manteniendo el aprecio por la privacidad y el aislamiento.

. **Aprendizaje significativo:** es aquel que, partiendo de los conocimientos, actitudes, motivaciones, intereses y experiencia previa del estudiante hace que el nuevo contenido cobre para él un determinado sentido.

**CONCEPTOS:**

Aprendizaje, concientización, enseñanza, cognitivo, discapacidad, diversidad, aprendizaje significativo, política de atención, inserción escolar, socio-familiar, empresas de producción, proyecto educativo, proyecto de aprendizaje, habilidades, competencias, psicosocial, personas con discapacidad, portafolios, mapas conceptuales.

Cómo puede contribuir La Incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo en la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad?

¿Cuáles son las habilidades, destrezas y competencias de las personas con discapacidad que permitan insertarlos en un programa socio-laboral de EPS?

¿Cuáles son las características de EPS que permiten la inserción socio-laboral?

¿Qué programación o adaptación curricular debe tener el Proyecto educativo para la incorporación de la EPS?

¿Cómo preparar el entorno familiar para fortalecer la EPS?

¿Cómo promover la participación de organismos gubernamentales y no gubernamentales del Sector Educativo?

**OBJETOS Y ACONTECIMIENTOS**

- Pesquisa bibliográfica: Investigación acción
- Prediagnóstico y Diagnóstico
- Observación participante
- Triangulación
- Actores

**AIRMACIONES**

- Los Cambios ocurridos en los procesos de enseñanza – aprendizaje en el sistema educativo del país reflejan parcialmente políticas de inserción laboral a las EPS de las personas con discapacidad.
- Se ha cumplido parcialmente con la inserción laboral de las personas con discapacidad a las EPS.
- Existe una tendencia poco tangible de aceptación de los empresarios a incorporar a las personas con discapacidad a las EPS.

**TRANSFORMACIONES**

- Aceptación de empresarios
- Alianzas estratégicas
- Inserción socio-laboral a las EPS
- Orientación y colaboración de padres y representantes
- Propuesta de modelo de para una fami-empresa y micro-empresa
- Desarrollo de fami-empresas y micro-empresa

**REGISTROS**

- Diario de campo
- V de Gowin, Mapas Conceptuales
- Grabaciones de videos y fotografía
- Portafolio, hoja de vida
- Registros de entrevistas en profundidad no-estructurada
- Matriz FODA
- Hoja de vida

**Figura 15 V de Gowin**

**Fuente: Elaboración propia (2012)**

### **6.9. Triangulación de la Información: rigor científico de la investigación cualitativa**

El proceso de investigación cualitativa permite la validación de sus logros a través de un proceso de triangulación. La triangulación constituye una de las técnicas de contrastación de datos más características de la metodología cualitativa. El principio básico consiste en recoger y analizar datos desde distintos ángulos para compararlos y contrastarlos entre sí, (Glaser y Strauss; citado por Ceballos 2006, p.56).

González (2007) plantea que “el término triangulación en la investigación social enfatiza la utilización de distintos enfoques, herramientas e ideas para acercarse a una realidad y construir las respuestas o información buscada” (p. 46). La triangulación, por tanto, da una imagen crítica (desde puntos de vista diferentes) de la acción educativa. Pourtois y Desmet (1992) consideran que la validación del trabajo investigativo se logra a través del uso de esta estrategia; la misma procura revisar una situación desde diferentes puntos de vista y una de las posibilidades que provee al acercarse a los protagonistas mediante diferentes estrategias de investigación es la viabilidad que existe en confrontar los testimonios relatados por ellos; de esta forma se obtiene información que resulta fundamentalmente en el momento de ordenar la información obtenida.

En el presente estudio se realizó una triangulación de fuentes/triangulación de estrategias. La **triangulación de fuentes**, según Cohen y Moriou (1990) es una de las técnicas en las ciencias sociales que intentan trazar o explicar de manera más completa la riqueza y complejidad del comportamiento humano, estudiándolo desde más de un punto de vista a través de la contrastación de los datos surgidos en el estudio.

La triangulación impide que se acepte fácilmente la validez de las impresiones iniciales; amplía el ámbito, densidad y claridad de los constructos desarrollados en el curso de la investigación. Por lo tanto, se considera de suma importancia la utilización del procedimiento de la triangulación, lo que permitió reinterpretar la situación en estudio a la luz de evidencias provenientes de las fuentes obtenidas por una variedad de técnicas como la observación y la entrevista.

La triangulación de fuentes permitió explicar el proceso de formación e inserción laboral desde el punto de vista de los diferentes actores involucrados en el proceso investigativo: los directivos, docentes y facilitadores, padres y representantes participantes, investigadora y empresarios, con objeto de generar una visión compartida de la realidad (Figura 16).

Gracias a la utilización de esta triangulación, se tienen en cuenta las características sociales y culturales de los protagonistas y de los investigadores, permitiendo comprender la situación personal, la historia personal de cada protagonista participante en la investigación. De este modo, se puede dar cuenta de una observación de segundo orden, la cual resulta muy útil a la hora de tener en cuenta la triangulación interna en la investigación.

Para el desarrollo de la triangulación se tomó en consideración aspectos importantes señalados por Silva (2006) como son:

*La credibilidad:* se refiere a la relación entre las realidades construidas por los actores y las reconstrucciones que se atribuyen a partir de la aplicación de técnicas para la recolección de datos. En el presente trabajo de investigación se aplicó una observación permanente, lo cual permitió verificar la información observada con la establecida por los diferentes actores del proceso para luego compararla. Además, permitió la permanencia prolongada de la investigadora en el contexto.

*Transferibilidad:* consistió en comprobar el grado de semejanza entre varios contextos afectados por los mismos procesos. En función de esta característica, se confrontó la información de cada uno de los actores (Directivo, docente, padres y representantes, participantes y empresarios) abordados en la investigación, para luego comparar y estudiar sus semejanzas, lo que dio inicio a una base real para los juicios de semejanzas.

*Confirmabilidad:* permitió, a partir de la comparación y semejanza de información, asegurar que los datos y las necesidades sentidas fueran en realidad parte de un contexto y estuvieran relacionadas con los sujetos del entorno (p. 166).

Lo anteriormente descrito refleja el sentido que se le dio a la información recabada; esto es el análisis de los datos obtenidos mediante la aplicación de diferentes técnicas a través de fuentes diversas de información. Además, permitió la confrontación entre lo que se encontró al momento de iniciar la investigación y lo que en la actualidad se puede comprobar como elementos tangibles de transformación y cambio.

Tomando en consideración la información recabada se pudo establecer que la necesidad sentida en el contexto investigativo y que requería de un proceso de transformación, correspondía a la importancia de la incorporación de la Empresa de Producción Social (EPS) como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad en el Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago (TELBCOL). Se tiene entonces que en el presente estudio la triangulación se consolidó de acuerdo a las ideas, opiniones y criterios que emitieron los actores involucrados en el proceso quienes expresaron su percepción de la problemática presentada:

*Directora y Subdirectora:* la directora gerente de la institución se convierte en un informante clave para la investigación, pues es la encargada de llevar a efecto las funciones técnico administrativas de la institución; y la subdirectora, por ser la asistente de la directora cumpliendo con el asesoramiento y acompañamiento de las actividades pedagógicas asignadas al personal docente, así como también velar por las buenas relaciones entre los actores educativos.

*Docente:* calificado de gran importancia debido a que la formación del profesorado se debe considerar como un proceso continuo, en evolución, programado de forma sistemática, ajustado a los cambios e innovaciones que se requieren para la actualización de los proyectos educativos. Aportan la visión institucional y educativa.

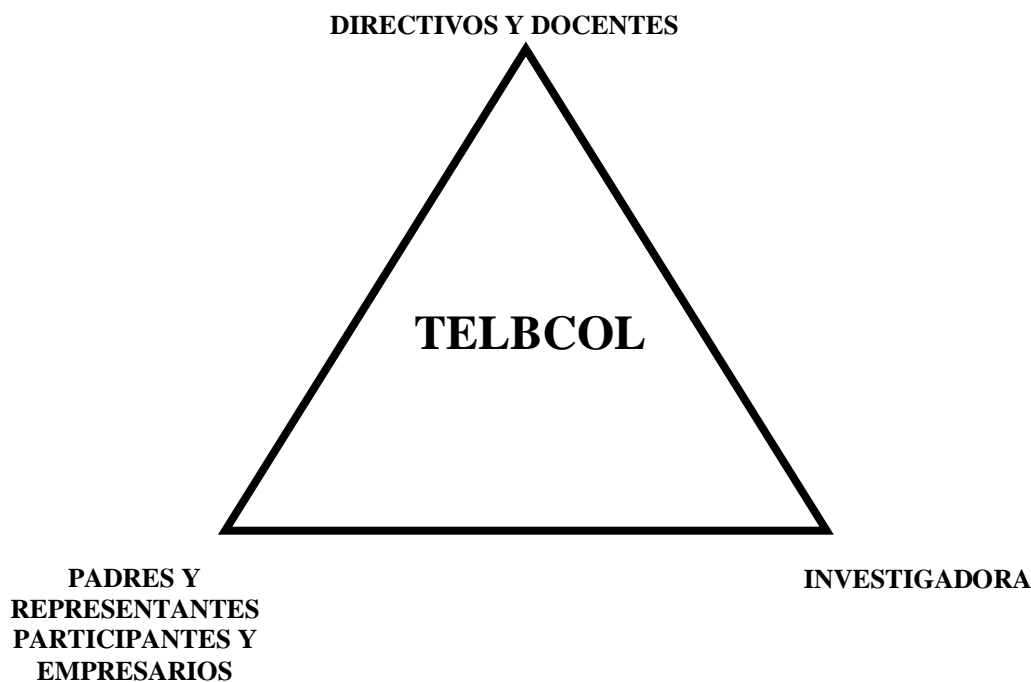
*Padres y Representantes:* considerados de vital importancia en el proceso educativo y como conocedores del desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje de sus educandos, aportan la visión familiar.

*Empresarios:* son el eslabón a través del cual se manifiesta el fin último de la inserción y aportan la perspectiva del sector industrial, comercial y empresarial de la zona.

*Participantes:* Son el fundamento de la aplicabilidad y la razón de ser de los talleres para el proceso de transformación.

En la figura 16 se muestra de manera resumida el mecanismo de triangulación, de igual manera se incluye en esta sección un cuadro resumen sobre las fases de la investigación, y las respectivas técnicas e Instrumentos utilizados para la obtención de los datos y el análisis y sistematización de la información.

**Figura 16. Triangulación de información de actores escolares**



Fuente: Elaboración propia

**Tabla 3. Fases de la investigación, técnicas e Instrumentos**

<b>Fase de la investigación</b>	<b>Técnicas e Instrumentos</b>	<b>Sujetos Participantes</b>	<b>Temporalización</b>
<b>Pre-diagnóstico y Diagnóstico</b>	Observación Braistorming o lluvia de ideas Entrevista Grabaciones Dinámicas grupales V de Gowin Diario de Campo	Dos directivos, veinte docentes, dos administrativos, treinta y nueve participantes	Septiembre- 2010 – Julio 2011
<b>Análisis FODA</b> (Jerarquización de Necesidades/Motivaciones/Valores)	Lluvias de Ideas Diagrama de Pareto Matriz FODA Espina de pescado	Dos directivos, veinte docentes, tres administrativos, cuatro obreros, diez participantes, cuatro estudiantes y pasantes de instituciones universitarias del municipio, doce padres y representantes pertenecientes a la asociación civil, cuatro empresarios y la investigadora	Octubre- Noviembre 2010
<b>Acción Transformadora</b>	Observación Taller Entrevistas Registro fotográfico Diario de Campo Valoración diagnóstica Portafolio Cuestionario	Dos directivos, once docentes, cuatro auxiliares, tres administrativos, dos obreros, veinte participantes, treinta y ocho padres y representantes, dos empresarios y la investigadora	Durante el desarrollo del periodo 2012
<b>Evaluación</b>	Análisis de Tareas Informes Equipos de trabajo Portafolio Diario de Campo	Dos directivos, veinte docentes, tres administrativos, dos obreros, treinta y nueve participantes, once padres y representantes y la investigadora	Noviembre 2012- Febrero 2013

Fuente: elaboración propia

### 6.10. Resumen capitular

El estudio se ubica dentro del tipo de investigación cualitativa, que centra su interés en la comprensión e interpretación de los hechos sociales considerando el punto de vista de sus actores. Los métodos cualitativos son humanistas; al estudiar

a las personas cualitativamente, llegamos a conocerlos en lo personal y a experimentar lo que ellos(as) sienten en sus luchas cotidianas en la sociedad o en las organizaciones. Aprendemos sobre conceptos tales como belleza, dolor, sufrimiento, fe, frustración y amor, cuya esencia se pierde en otros enfoques investigativos (Taylor y Bogdan, 1986).

Por otra parte, se fundamenta dentro del paradigma crítico reflexivo con un enfoque cualitativo, en el cual se ubica la investigación acción participativa. Esta tiene como propósito involucrar a los actores educativos en el proceso de construcción del conocimiento de la realidad sobre el objeto de estudio, para transformar tal realidad a través de los planes de acción. El objeto de la investigación es explorar dentro de la práctica educativa tal y como ocurre en los escenarios naturales del aula y del centro; se trata de una situación problemática o, en todo caso, susceptible de ser mejorada. De allí que, la investigación busque dar a conocer la importancia de la incorporación de la Empresa de Producción Social (EPS) como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad en el Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago (TELBCOL).

Para ello, la investigadora hizo uso de la metodología de investigación acción participativa. Ésta se presenta como un paradigma singular, crítico, vinculado a la práctica profesional y orientada a la transformación y al cambio. Se trata de un estilo de investigación abierta, democrática y centrada en los problemas prácticos de la educación. La investigación busca la acción directa de los participantes, padres y representantes, docentes y empresarios sujetos de estudio, con la finalidad de lograr un proceso que oriente y capacite en el trabajo colectivo en busca de encontrar la mayor y mejor interacción entre los participantes y el medio natural, e incrementar la educación participativa en el seno de la comunidad.

Desde esta perspectiva se seleccionaron como actores de la investigación al personal directivo, docentes de la institución, participantes, padres y representantes, así como los empresarios de la zona, por su disposición a la apertura de la inserción laboral.

La metodología se fundamentó en el modelo de Kemmis y Mc Taggart (1992), quienes plantean la autorreflexión que permite evaluar, reflexionar y actuar en la investigación para lograr el cambio. Permite el conocimiento de la realidad de los sujetos involucrados en la experiencia, quienes durante la aplicación de las estrategias reflexionarán y orientarán la transformación con su participación, como cambio para el enriquecimiento de todos y el logro de los aprendizajes con una nueva visión del proceso educativo.

Para tal fin, se utilizaron las técnicas e instrumentos necesarios para la recolección de datos. Fue necesario implementar mecanismos de planificación participativa. Para cumplir con el diseño de la investigación puesta en práctica se utilizó la observación, implementada con el objeto específico de lograr obtener el diagnóstico integral de la situación socioeducativa de la comunidad seleccionada. Se utilizaron: la revisión documental, la entrevista, la observación, las dinámicas grupales, la tormenta de ideas, el análisis FODA, el registro fotográfico, la grabación en video, el portafolio y el diario del investigador.

Para finalizar, es importante considerar que en el presente caso se realizó una triangulación, cuyo principio consiste en recoger y analizar datos desde distintos ángulos y por medio de diversos medios para compararlos y contrastarlos entre sí. A tales efectos se realizó tanto la triangulación de fuentes (sujetos) como la triangulación de estrategias e instrumentos, mediante la utilización de distintos enfoques y herramientas para acercarse a una realidad y construir las respuestas.

En el siguiente capítulo se abordará el análisis del contexto de la institución, la visión y el escenario, igualmente la Fase inicial con el pre-diagnóstico ámbito comunidad educativa en el que se desarrolla la investigación, de igual manera se opta por desarrollar diversas actividades a cumplir, partiendo de lo observado, y el diagnóstico constituido de informaciones descriptivas, explicativas y prescriptivas, alcanzadas a partir de una metodología y unas técnicas diagnósticas, sobre los componentes cognitivos, afectivos, relacionales, axiológicos o situacionales de la persona, que está inserta en un medio físico, social, familiar, escolar y laboral. Esto permitirá formular una propuesta de avance integral acorde con nuestro contexto local.



## ***CAPÍTULO VII***

---

### ***CUARTA PARTE DEL ANÁLISIS, LA APLICACIÓN Y LAS TRANSFORMACIONES***

## **CAPÍTULO VII**

### **ANÁLISIS DEL CONTEXTO DE LA INSTITUCIÓN, LA VISIÓN Y EL ESCENARIO**

*“Es grato soñar, porque en los sueños están los planes del futuro. Los centros educativos deben ser una fábrica de hermosos proyectos, que si no nos atrevemos a soñarlos amorosamente, nunca daremos el primer paso para realizarlos”*

*(Vélaz, 2003, p.7)*

Este capítulo permite acercarnos al ámbito en el que se desarrolla el estudio, la historiográfica del taller donde se llevó a cabo la investigación-acción participativa, el personal de planta, población de participantes, actores, proyecto PEIC, misión y visión, como una forma de organización de la enseñanza, en la cual docentes, participantes, comunidad y familia en conjunto, buscan solución a un problema de su interés educativo, económico y familiar. Ello a fin de recopilar la información necesaria que fue utilizada en la planificación, ejecución y evaluación de la acción transformadora.

#### **7.1. Fase inicial: pre-diagnóstico**

Según Torres (2002) el pre-diagnóstico “es una de las funciones más importantes de toda planificación, estimulando actividades, a través de técnicas y procedimientos para lograr un mejor proceso de planificación” (p. 26). Es decir, a través del pre-diagnóstico se pueden tomar decisiones para seleccionar las actividades a desarrollar, partiendo de lo observado, convirtiéndolo en una función relevante previa a la planificación propiamente dicha.

El pre-diagnóstico constituye la primera fase que se desarrolla en la investigación- acción participativa, siguiendo las pautas metodológicas del modelo de investigación propuesto por Elliot (2000). Se realiza con el propósito de caracterizar una comunidad o ámbito social, susceptible de implementar una acción transformadora.

En este caso, la acción va dirigida a una comunidad educativa con el objeto de fortalecer algunas deficiencias en cuanto a habilidades de carácter instruccional, percibidas por la investigadora sobre la base de su experiencia profesional como docente, psicopedagoga, maestra especialista, técnico superior en retardo mental,

licenciada en educación mención audición y lenguaje, y docente de aula con 15 años de experiencia en educación especial, específicamente en el área de educación y trabajo a través de los talleres laborales.

Como ya se mencionó en capítulos previos, los talleres laborales son unidades operativas pertenecientes a la modalidad de Educación Especial y dependientes del Sistema Educativo Venezolano, que garantiza la atención integral a la población con necesidades educativas especiales en planteles y servicios de la Educación Especial o en las instituciones regulares de otros subsistemas. Están conformados por un personal especialista en el área, siendo su finalidad la formación integral de las personas con necesidades educativas especiales para su reinserción en el sistema educativo regular, en la vida laboral y familiar.

La Modalidad de Educación Especial a través de los talleres laborales, realiza la atención especializada, desde una visión bio-psico-social, considerando las potencialidades y condiciones de la persona, utilizando métodos y recursos especializados. Es una educación fundamentada en la educación y el trabajo, así como en la integración social. Establece un Modelo de Atención Educativa integral: sistémico, histórico e interdisciplinario. Respeta la caracterización de la población con necesidades educativas especiales; revela sus potencialidades, su diferencia individual, su ritmo de aprendizaje y asume científicamente, que la diversidad es enriquecedora para la convivencia humana. Se aplica el mismo Currículo Nacional del Sistema Educativo Bolivariano con adaptaciones a través de proyectos, programas y acciones según las áreas de atención y programas de apoyo, a fin de garantizar la misma formación ciudadana para todos y todas (Ministerio de Educación, 1997).

De esta manera, la Etapa de Educación Laboral está concebida para capacitar y formar a la persona con discapacidad en un oficio que le permita incorporarse al medio competitivo de trabajo o a un empleo protegido en una empresa familiar, cooperativa o micro-empresa (ver figura 17).

La investigadora, como personal adscrito al Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago, en la Ciudad de Cabimas, Venezuela, en atención a los problemas detectados ha venido realizando el registro de situaciones

de los participantes del mencionado taller y participado en diversas acciones pertinentes para la solución de problemáticas, educativas, familiares y otras relacionadas con la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad. Este registro constituye una base para el pre-diagnóstico.

#### **7.1.1. Estructura del TELBCOL**

La comunidad educativa está representada por una estructura jerárquica en la que laboran 41 personas, quienes tienen diferentes responsabilidades a cumplir (ver cuadro 4), siempre siguiendo los lineamientos emanados del órgano rector que lo rige como lo es el Ministerio de Educación; las características del personal varían según su desempeño dentro del taller, siempre respetando el perfil profesional. Sin embargo, dada la responsabilidad que se practica desde los diversos espacios de trabajo, el personal en general cubre con una responsabilidad designada como valor agregado y es todo el apoyo que se le pueda aportar a quien lo necesite, sea docente, participante u obrero.

La infraestructura está conformada por espacios físicos con once aulas de clase, siete oficinas, nueve salas sanitarias, tres depósitos, una cocina, un estacionamiento, un salón de usos múltiples, una escalera, una rampa, un aula del CBIT (Centro Bolivariano de Informática y Telemática). Los procesos descriptivos de la estructuración del TELBCOL se especifican detalladamente en los puntos (7.12, 7.13 y 7.14) del presente trabajo.

315

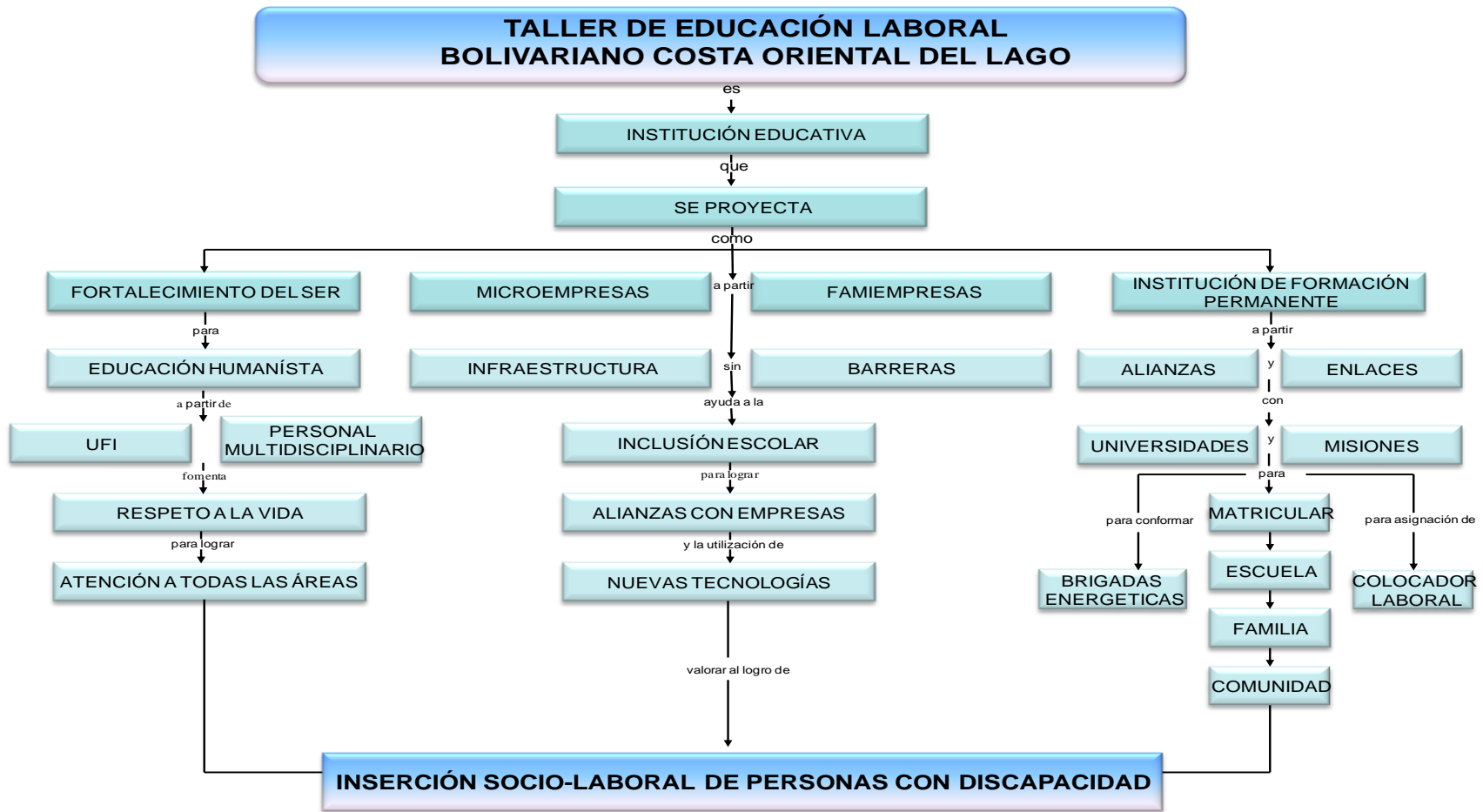


Figura 17: TALLER DE EDUCACIÓN LABORAL BOLIVARIANO COSTA ORIENTAL DEL LAGO  
 Fuente: Elaboración propia

### **7.1.2. Historiográfica del Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago (TELBCOL)**

El Taller de Educación Laboral Bolivariano (TELBCOL) pertenece al subsistema de Educación Especial, programa educación y trabajo dependiente del Ministerio de Educación. A través de la instrucción de un oficio se capacita a las personas con discapacidad con miras a integrarlos como fuerza de trabajo a la sociedad. Atiende una población de 169 participantes con diferentes áreas de atención y compromiso cognitivo, impedimentos múltiples, discapacidad neuromotora, dificultad de aprendizaje, autismo, excluidos del sistema escolar y en situaciones de calle, provenientes de los Municipios, Santa Rita, Simón Bolívar Lagunillas y Cabimas.

Los inicios del TELBCOL en Cabimas se ubican a principios de los años ochenta:

“...Esta Institución Educativa TELBCOL tiene sus inicios en la sede del Instituto de Educación Especial Cabimas (IEE), ubicada en el Sector Las Cabillas de la Ciudad de Cabimas. Por los años 1980 – 1984, siendo para ese entonces una escuela especial de sordos, su espacio físico no era suficiente. El personal, responsable y preocupado por mejorar la estructura física, responsabiliza a la trabajadora social Violeta Gil para que inicie los trámites de mejora y gestiones para solicitar un terreno al Presidente del Consejo Municipal del Municipio Cabimas, quien prestó su colaboración asignándoles la propiedad de una área, la cual fue cedida en 1995...” (Entrevista.3. Lín.6-13)

En cuanto a los espacios físicos, el plantel definitivo fue inaugurado para el año 2005 cumpliendo todas las normativas arquitectónicas para las personas discapacitadas:

“...La construcción fue realizada por el Fondo Intergubernamental para la Descentralización (FIDES) y Obras Públicas del Estado, inaugurándose el plantel en el año 2005. Actualmente es una sede modelo a nivel nacional, ya que es una edificación arquitectónica que cumple con la normativa de las personas con discapacidad, dotada de mobiliario y aulas adecuadas al desempeño. El único inconveniente es la ausencia y desactualización de equipos y herramientas de trabajo acordes a la exigencia del mercado laboral; a pesar de ser una institución dependiente de Ministerio de

Educación no tiene una asignación especial que pueda contribuir al beneficio y dotación de maquinaria modernizada...” (Entrevista.3. Lín.14-22)

Sus objetivos están centrados en impartir al participante atención integral desarrollando sus habilidades, destrezas y competencias, proyectándose apto para el trabajo competitivo; aporta entrenamiento vocacional que recibe en unidades de formación integral acorde con sus intereses y aptitudes y con las necesidades del mercado laboral, como trabajador calificado o semi-calificado. Igualmente lo incorpora a la realización de la experiencia significativa de la pasantía laboral, práctica que le permite adaptarse a una disciplina y reglamentación, en igualdad de condiciones y oportunidades de una asertiva vinculación con el entorno profesional. A través de las líneas para la administración de la política que garantizan la articulación y la visión sistémica: intrasubsistema, intersubsistema e intersectorial en corresponsabilidad con la familia y la comunidad; es decir, más allá, del sistema escolar.

El trabajo con proyectos es considerado como una forma de organización de la enseñanza, en la cual docentes, participantes, comunidad y familia en conjunto, buscan solución a un problema de su interés, preferiblemente con relevancia social, mediante un proceso activo y participativo.

La visión del TELBCOL queda establecida de la siguiente manera:

“...ser reconocidos como escuela comunitaria y universidad de familia en el 2014, a modo de una institución productiva comprometida con el desarrollo ciudadano de jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales, integrada al campo socio laboral a través de la micro empresa familiar, escolar promotores de venta, cooperativas, colocación y seguimiento laboral, consustanciado con el desarrollo de valores y el disfrute de las diferentes manifestaciones culturales, espirituales y ecológicas, en el mercado de trabajo y las redes sociales, acompañados de un equipo transdisciplinario en formación permanente, familiar y comunitaria” (PEIC, 2011, p.2).

En tal sentido, el Taller Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago

“ofrece atención integral al adolescente y adulto (a) con necesidades educativas especiales, excluidos del sistema escolar, a través de diferentes unidades de formación integral y los proyectos del continuo humano e inclusión social, desarrollando las diferentes manifestaciones socio histórica cultural y de producción integral, ejecutados por los profesionales: directivos, psicóloga, trabajadora social, docentes, permitiendo la consolidación de todos los actores del hecho educativo, dentro de un marco axiológico de referencia y asertiva vinculación comunitaria, espiritual y ecológica” (PEIC, 2011, p. 2)

En el Taller Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago se fomentan valores como el amor, la equidad, solidaridad, compañerismo, tolerancia, libertad, respeto, hacia los demás, entre otros, con el fin de contribuir al desarrollo personal de las personas con discapacidad de una forma holística, en atención que el taller promueva el aprender a ser, aprender a hacer, aprender a aprender, y aprender a convivir. De esta manera se persigue formar al ciudadano como el individuo analítico, crítico, reflexivo, creativo, con capacidad para comprender e interpretar, que sea integrador, transformador, participativo y que sea justo al enfrentar las cotidianidades de su vida futura.

La asociación civil de padres y representantes, conjuntamente con la institución ha participado en diferentes proyectos en beneficio y progreso de la misma. Sin embargo, se requiere de un terreno, cancha deportiva y áreas verdes para el disfrute del deporte, así como la realización de eventos programados para la dotación de las aulas y un sin fin de necesidades, que son importantes para lograr la inclusión socio-laboral como la Empresa de Producción Social.

### **7.1.3. Personal adscrito de planta**

Para efecto de este estudio se procedió a describir la totalidad del personal que labora en la institución, que si bien no forma parte del grupo de actores participantes en su totalidad, son parte integrante de la misma. Esta representada por 41 personas, cada una de éstas con una función específica, y en orden de importancia. Entre las características del personal se encuentran el rol de la directora y la subdirectora como gestoras responsables de TELBCOL,



también el personal docente de aula conformado por trece mujeres y un hombre, docentes especialistas tres hombres y dos mujeres, los instructores auxiliares constituido por cinco mujeres, el personal administrativo conformado por cuatro mujeres, en donde la edad promedio se ubican entre veintiséis hasta los sesenta y dos años de edad; asimismo los obreros, cinco mujeres y seis hombres cuyas edades están entre treinta y siete hasta los cincuenta y siete. El perfil del docente dentro de las unidades de formación integral es profesional como docente medio, técnico, licenciado en Educación Especial o con maestría en el área y el del resto del personal varia entre Doctorados hasta no poseer ningún grado de instrucción. Para una mayor comprensión de la información, en el Cuadro 4 se presenta más detalladamente el personal de planta y sus características.

La población de participantes a atender va a depender del número de docentes e instructores, es decir auxiliares. A este respecto y según los lineamientos que rigen la actividad de los Talleres Laborales a nivel nacional, se considera que cada instructor entrena conjuntamente con el auxiliar a 12 participantes para así poder responder efectivamente a uno de los principios de la Educación Especial en aras de la atención individualizada. En el trabajo desarrollado, cada empleado demuestra gran interés, responsabilidad y compromiso, en pro de garantizar una educación de altura y responder a las necesidades e intereses de las personas con discapacidad.

Tal como lo plantea Bolívar (1999), cuando los actores de una comunidad educativa desean mejorar el centro educativo, deben comenzar por recuperar su historia, cómo fueron sus inicios, qué soñaban sus fundadores, cómo estos sueños fueron modelando las actuales estructuras. A lo largo de la trayectoria histórica del centro educativo, se han acumulado un conjunto de aprendizajes que constituyen la memoria colectiva institucional que todos comparten implícitamente siendo requisito indispensable, para los que llegan por primera vez, aprenderla. Estos aprendizajes por experiencia, que son comunes a todos aquellos que llevan tiempo laborando, es una historia compartida que facilita la integración interna y crea un sentimiento de familiaridad y de vivir en

comunidad. Sin embargo, estos aprendizajes deben ser puestos a prueba, porque en ellos se puede encontrar el germen de nuevos proyectos (sueños no realizados todavía) o las resistencias a un proyecto innovador.

**Tabla 4. Personal de planta y sus características**

Nombre y Apellido	Edad	Cargo código - UFI	Años de experiencia profesional	Especialización
Lizett de Mora	53 años	Directora	23	Licenciada en dificultades del aprendizaje
Iria Hernandez	49 años	Subdirectora	26	Licenciada en Educación Integral
Reina Acurero	62 años	Docente V de aula Técnicas de oficina II	25	Licenciada en Educación mención Audición y Lenguaje
Adán Brito	49 años	Docente V de aula (Colocador laboral)	26	Licenciado en Educación Integral
Lianeth Arrieta	41 años	Docente IV de aula Gerencia en el hogar	17	Licenciada en Retardo Mental, Maestría en Educación
Irma Figueroa	55 años	Docente I de aula Corte y costura	17	TSU en Retardo Mental
María Villegas de Montes	48 años	Docente IV de aula Peluquería	15	Psicopedagoga, TSU en Retardo Mental, Licenciada en Educación mención Audición y lenguaje, DEA
Iris Zabala	40 años	Docente III de aula Carpintería I	12	Licenciada en Educación mención Audición y lenguaje, TSU en Retardo en Mental
Jesús Castellano	43 años	Docente I de aula (difusión cultural)	17	Licenciado en Educación Especial
Emilia Posada	52 años	Docente I de aula Jardinería	8	Licenciada en Contaduría Pública, TSU en Retardo en Mental
Maggi Fonseca	40 años	Docente III de aula Artesanía Ecológica	10	Licenciada en Educación mención Audición y lenguaje, TSU en Retardo en Mental
Zoralina Silva	34 años	Docente III de aula (coordinadora del PAEB)	10	Licenciada en Educación mención Audición y lenguaje, TSU en Retardo en Mental
Teresa Aparicio	43 años	Docente III de aula Empaque de	10	Licenciada en Educación mención

La incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad

		especies		Audición y lenguaje, TSU en Retardo en Mental
Katuska Morales	45 años	Docente III de aula docente de deporte	8	Licenciada en Educación mención Audición y lenguaje
Rhonna Hernández	34 años	Docente III de aula Técnicas de oficina I	8	Psicopedagoga, Licenciada en Educación Integral
Anmarys Patiño	32 años	Docente I de aula Panadería II	8	Licenciada en Educación mención Audición y lenguaje
Yuber Olivares	36 años	Docente I de aula Servicios Generales	4	Licenciado en Educación Especial
Madelyn Chirinos	26 años	Docente de aula (sin cobrar) Panadería I	5	Licenciada en Educación mención Audición y lenguaje
Miguel Patiño	25 años	Tutor CBIT	5	TSU en Informática
Nelveyda Piña	42 años	Docente de aula (sin cobrar) Productos de Limpieza	4	Licenciada en Educación Especial
Yulimar Arroyo	26 años	Docente de aula (sin cobrar) Carpintería II	4	Licenciada en Educación mención Audición y lenguaje
Belitza Borjas	36 años	Instructor docente Productos de Limpieza	4	Licenciada en Educación Especial
Violeta Gil	53 años	Trabajadora social	23	Licenciada en Trabajo Social, Doctorado en Ciencias de la Educación
Lis María Chirinos de Toyo	42 años	Psicólogo	8	Psicólogo, posgrado en Gerencia de Relaciones Humanas, Doctorado en Ciencias de la Educación
Virginia Cardozo	32 años	Secretaria	6	Licenciada en Administración
Carmen Cortez	54 años	Secretaria	28	Bachiller
Corinne Cordero	37 años	Instructor auxiliar docente Gerencia en el Hogar	8	NG
Ligia Medina	41 años	Instructor auxiliar docente Artesanía Ecológica	8	NG
María Moronta	39 años	Auxiliar docente Carpintería I	4	Licenciada en Educación Especial
Aniuska Jiménez	26 años	Instructor docente Técnicas de oficina I	4	Licenciada en Educación Especial

La incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad

---

Alberto Ferrer	37 años	Obrero aseador	8	NG
Publio García	44 años	Obrero aseador	8	NG
Yilber Sánchez	43 años	Obrero aseador	8	Bachiller
Magaly Chaverra	48 años	Obrero aseador	4	Primaria
Sorena Rivas	55 años	Supervisora de obreros	26	Primaria
Samuel Dodino	44 años	Obrero aseador	4	Primaria
Soar Custodio	57 años	Obrero aseador	26	Primaria
Nancy Gutiérrez	38 años	Obrero aseador	4	Primaria
Elisaul Barrios	44 años	Obrero aseador	4	Primaria
Dioselina Marcano	46 años	Obrero aseador	8	NG
Hugo Arias	42 años	Obrero aseador	4	Primaria
Total: 41				

Fuente: Datos: Cardozo (2011). Diseño: elaboración propia

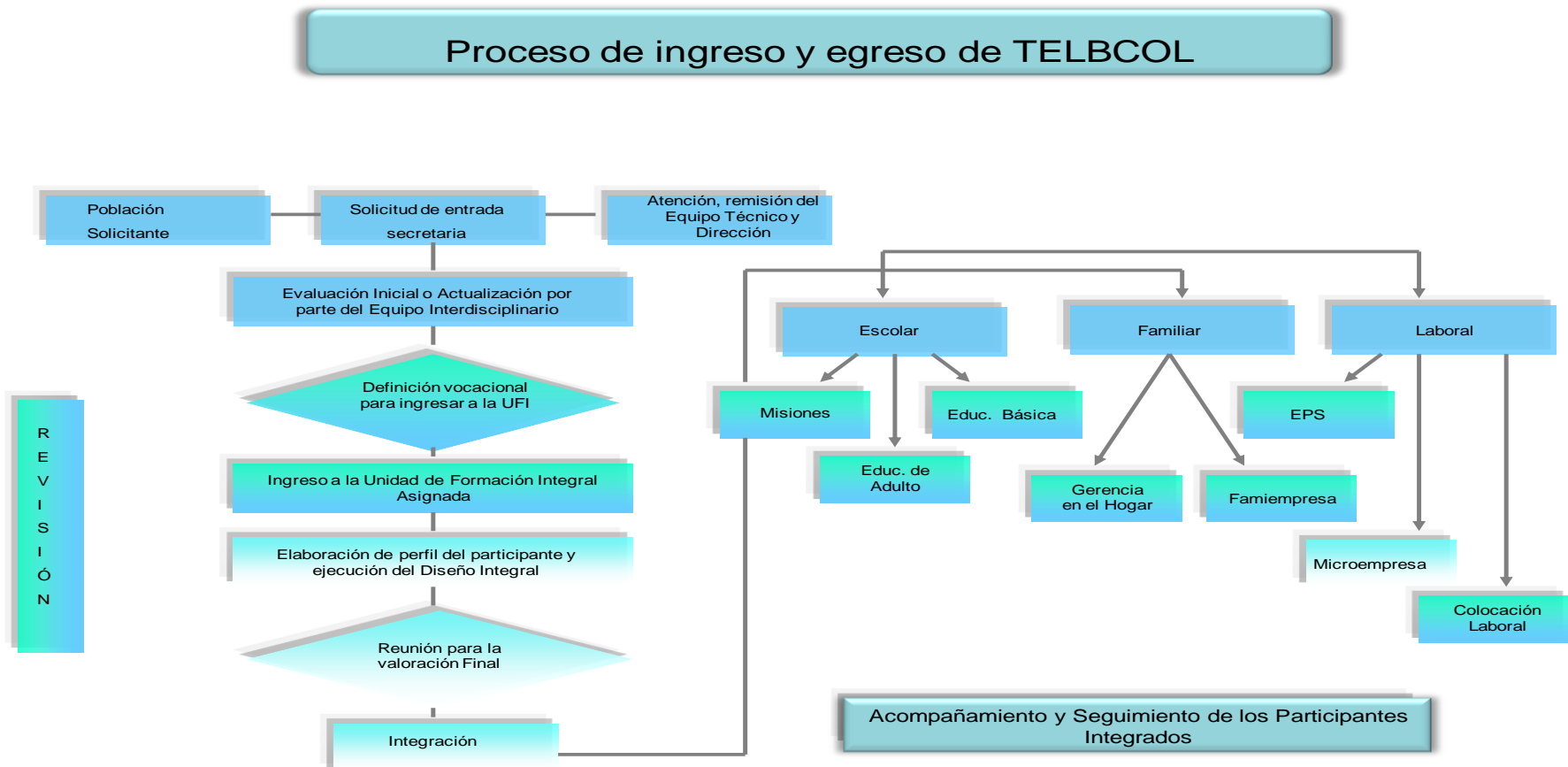
#### 7.1.4. Población Estudiantil

En cuanto a los jóvenes participantes, son personas mayores de quince años de edad con discapacidad intelectual, con compromiso cognitivo o compromiso en el aprendizaje que se encuentran excluidos del sistema educativo regular, así como los que están en situación de vulnerabilidad social (ver figura 18). Esta condición es respaldada por una evaluación psicológica o pedagógica al ingresar al taller o, en su defecto, por la realización de la evaluación diagnóstica inicial que realiza el equipo técnico, que contiene la hoja de vida y la evaluación psicológica preliminar. Estos datos se complementan con su posterior evaluación integral, conjuntamente con la docente de la Unidad de Formación Integral.

La mayor parte de estos jóvenes son residentes de toda la sub-región Costa Oriental del Lago del Estado Zulia, lo que representa una gran cantidad de obstáculos e impedimentos que influyen de manera directa en el progreso de su aprendizaje educativo y en su inclusión socio-laboral y escolar, como ya se mencionó en puntos anteriores.

La población de participantes está distribuida en cada Unidad de Formación Integral de forma homogénea (tabla 5) con la finalidad de apoyar e impulsar al más debilitado, es decir, aquel que no tiene las competencias necesarias. Hay otras unidades de formación donde la matrícula está muy comprometida, es donde se observa una marcada influencia de focalizaciones en las limitaciones y en consecuencia se restringe el pleno desarrollo y realización como persona. De ahí que el mayor desafío que enfrentan los docentes en su práctica cotidiana es el de descubrir las formas de enseñanza que todos estos participantes requieren para progresar en su aprendizaje de acuerdo a sus necesidades individuales.

324



Fuente: Elaboración propia

Figura 18: Proceso de ingreso y egreso de TELBCOL

Lo anteriormente señalado es vital, pues para la efectiva enseñanza laboral se requiere inicialmente de una adecuada selección de los participantes con base en los recursos y capacidades del taller; de lo contrario, se hará imposible tanto su formación como su futura incorporación al trabajo, ya que carecerán de los conocimientos y habilidades para su inserción socio-laboral.

**Tabla 5. Distribución de la población de participantes por Unidad de Formación Integral (UFI)**

Unidad de Formación Integral (UFI)	Matrícula		TOTAL
	V	H	
Carpintería I	10	0	10
Carpintería II	10	0	10
Corte y costura	0	14	14
Jardinería	10	3	13
Productos de Limpieza	9	4	13
Artesanía Ecológica	2	10	12
Peluquería	0	14	14
Gerencia del Hogar	5	8	13
Panadería I	6	6	12
Panadería II	6	5	11
Técnicas de oficina I	3	9	12
Técnicas de oficina II	9	2	11
Empaque de especies	9	3	12
Servicios Generales	0	12	12
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>90</b>	<b>169</b>

Fuente: Datos: Cardozo (2011). Diseño: elaboración propia

### 7.1.5. Otros actores

Como principales actores están los docentes, los participantes, las familias, la comunidad y los empresarios, que son tomados en consideración como un eje

integrador en el proyecto educativo, formando toda una alianza estratégica del TELBCOL.

#### **7.1.6. El Proyecto Integral Comunitario (PEIC): Propósitos**

El Proyecto Integral Comunitario (PEIC) constituye el corazón de la nueva política educativa del Estado Venezolano, el núcleo para el fortalecimiento de la gestión autónoma de la escuela, y la vía que permite interrelacionar la escuela con la comunidad local y regional donde está situada, aprovechando así al máximo los recursos para lograr una efectiva acción y proyección social pedagógica. A través del PEIC se propone que los participantes junto a otros actores-autores de la comunidad educativa, aprendan a ser, aprendan a aprender, aprender a emprender y aprender a convivir (Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, 2002). Entre sus valores característicos se encuentran: libertad, autonomía, acción, reflexión, innovación, descentralización, pero sobre todo participación, negociación de la comunidad educativa.

El propósito del Proyecto Integral Comunitario (PEIC) es triple. En primer lugar, se persigue articular desde la dialéctica la teoría y práctica de la cosmovisión crítica reflexiva de la investigación acción en el aula, capaz de generar reflexiones individuales y colectivas que propicien la toma de conciencia y asumir el compromiso de liberación y transformación del fenómeno social estudiado. Todo ello para que finalmente consolide del modo más exitoso la inclusión social de las personas con discapacidad.

En segundo lugar, se pretende educar a la colectividad en general y familiares de esta alianza en conocimientos básicos que ayuden a la comprensión del proceso evolutivo del joven y adulto con necesidades educativas especiales, y la caracterización de cada uno de ellos de acuerdo a su área de intervención (compromiso cognitivo, compromiso en el aprendizaje, dificultades neuromotoras, autismo, síndrome de Down, dificultad auditiva, compromiso visual, vulnerabilidad social, excluidos del sistema escolar) entre otras discapacidades. Finalmente, se intenta dar a los integrantes de la alianza familiar y comunidad, técnicas prácticas



para prevenir situaciones de riesgo o negativas para la persona con discapacidad (PEIC, 2011).

#### **7.1.6.1. Misión del PEIC**

La institución tiene como misión sensibilizar a la familia, comunidad y empresarios en la búsqueda de soluciones de las situaciones del joven y adulto con necesidades educativas especiales, en su entorno social y familiar, a través de encuentros familiares, talleres, visitas, donde se apliquen técnicas y prácticas conjuntamente con el equipo transdisciplinario del TELBCOL para lograr la efectiva inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad (PEIC, 2011).

#### **7.1.6.2. Visión del PEIC**

El PEIC tiene como visión ser reconocidos en el 2014 dentro de la parroquia Carmen Herrera y del Municipio Cabimas, como una alianza estratégica pionera que integra a la familia, la comunidad y los empresarios que favorezca el desarrollo integral y la inclusión socio laboral efectiva del joven con discapacidad de TELBCOL y de las diferentes comunidades de la Costa Oriental del Lago (PEIC, 2011).

### **7.2. Segunda fase: Diagnóstico**

#### **7.2.1. Diagnóstico situacional**

El diagnóstico es comprendido como un conjunto de informaciones descriptivas, explicativas y prescriptivas, recabadas a partir de una metodología y unas técnicas diagnósticas, sobre los componentes cognitivos, afectivos, relacionales, axiológicos o situacionales de la persona, que está inserta en un medio físico, social, familiar o escolar. Estas informaciones posibilitan, por una parte, la comprensión y explicación del ser, el quehacer y los avatares del sujeto y, por otra, la intervención, modificación y optimización. En palabras de Garanto y Sánchez (2004):

“Es actuar aplicando el saber. Cuando se diagnostica, es posible actuar con conciencia de dificultades, posibilidades y objetivos a alcanzar, considerando como

punto de partida no sólo las dificultades sino reconocer las potencialidades de los sujetos para propiciar el cambio deseado; permite adaptar la realidad diagnosticada con la participación de las personas con discapacidad en el reconocimiento de las situaciones que los afectan” (p. 211).

Al respecto, González y Días (2007) plantean que un diagnóstico “es el análisis de las necesidades, capacidades y recursos más relevantes de los espacios sociales en estudio, relacionados con los aspectos económicos, sociales, culturales y ambientales, a fin de identificar y caracterizar sus principales problemas y potencialidades para el desarrollo local” (s/p). Un buen diagnóstico permitirá formular una propuesta de desarrollo integral acorde con nuestra realidad local, que nos oriente para poder enfrentar nuestros problemas y aprovechar nuestras potencialidades.

Por otra parte, Kichner (2005) plantea que “participativo es una metodología que apunta a la producción de un conocimiento propositivo y transformador, mediante un proceso de debate, reflexión y construcción colectiva de saberes entre los diferentes actores de un territorio con el fin de lograr la transformación social” (p. 2). En tal sentido, es un proceso que combina la teoría y la praxis, y que posibilita el aprendizaje, la toma de conciencia crítica de la población sobre su realidad, su empoderamiento, el refuerzo y ampliación de sus redes sociales, su movilización colectiva y su acción transformadora.

Con base en estas concepciones, Ávila (2006) considera que el diagnóstico “es un instrumento empleado por las comunidades para la edificación en colectivo, en el que se publican los problemas que las afectan, los recursos con los que cuentan y las potencialidades propias de la localidad que puedan ser aprovechadas” (p. 187). Así mismo, permite identificar, ordenar y jerarquizar los problemas comunitarios y, a través de ello, hacer que la gente llegue mejor preparada a la formulación del presupuesto participativo.

De esta manera, plantea Rodríguez (2008), si se asume que, en esencia, en el ámbito pedagógico el diagnóstico es un proceso de obtención de información

para la toma de decisiones a favor de la educación de las personas con discapacidad, entonces se comprobará que el momento inicial de la propuesta orienta hacia las principales fuentes de información de los contextos familiar, escolar y social. Hoy podría añadirse la comunidad como fuente imprescindible de informaciones de las cuestiones que enriquecen alguna propuesta. Otro aspecto cuya presencia y vigencia parece incuestionable, es el referente a la historia de la educación del individuo como un elemento absolutamente necesario dentro de la historia del desarrollo de las personas con discapacidad.

Se revela así una profunda esencia transformadora atendiendo al carácter interactivo del proceso de enseñanza-aprendizaje. De este modo los estudiantes encuentran una respuesta educativa más ajustada a sus características y los docentes quedan mejor preparados para un desempeño profesional con mayor calidad. Se trata de que a partir de los resultados del diagnóstico se pueda trazar estrategias y proyectos educativos individuales y colectivos dirigidos a transformar los problemas y a desarrollar las potencialidades, con el fin de equiparar las oportunidades y alcanzar la igualdad de posibilidades en la escuela.

Por lo antes expuesto, se define la Educación Especial como un subsistema educativo y variante escolar, debido a la caracterización y diversidad de la población con discapacidad, conceptualizada desde una visión holística, bio- psico-social-espiritual, considerando sus intereses y necesidades de manera colectiva e individual. A partir de los cambios ocurridos en la historia de la atención a la preparación laboral de las personas con discapacidad, se han ido realizando acciones con una mayor orientación hacia el aspecto socio-laboral, que les otorga a los conocimientos y las herramientas necesarias para su transformación socio cultural. De allí surge la interpelación de cuáles han sido los principales avances y cambios ocurridos con respecto a este nivel.

A pesar de que se considera importante la preparación laboral de estas personas, sólo se capacitaban para un oficio; es decir, la dirección de esa preparación tenía un enfoque socio económico y no representaba un medio de humanización del hombre en y para trabajo. El hecho de que se preparara para

dichos oficios mediante el desarrollo de habilidades y destrezas, sin tomar en cuenta a la persona como ser humano, con sus necesidades, motivaciones e intereses, refleja la separación que existía entre la educación y la práctica.

En tal sentido, en Venezuela en el año 1982, presentó el proyecto de reestructuración de la política de educación y trabajo, el cual planteaba:

“un nuevo modelo de atención en cuanto al proceso de preparación laboral, ya que toma en cuenta el aspecto psicopedagógico con apoyo en las teorías de la educación. Es así como la educación laboral tiene como finalidad lograr en el educando la valoración del trabajo en un sentido individual, social y trascendental a través de la realización de actividades, de tareas creativas, tanto en forma individual como al trabajar en grupo” (Ministerio de Educación, 1997, p. 6).

Por otra parte, se puede establecer que a través del tiempo la práctica ha demostrado que cuando las personas con discapacidad desean ingresar al campo laboral no son tomadas en cuenta y son rechazadas. En ocasiones el sector empleador no tiene conocimiento de que existen personas con necesidades educativas especiales, que tienen derecho a un trabajo digno como cualquier ser humano. A pesar de la existencia de la Ley para las Personas con Discapacidad, los organismos encargados de su ejecución no le ofrecen la importancia necesaria, por lo cual se priva a estas personas de la oportunidad de integrarse a un trabajo digno, vulnerando un derecho legal que le asiste por la Constitución.

Es por ello que la incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad, es asumida como un gran reto que le permita a la institución dar proyección y reconocimiento en los diferentes contextos de la sociedad, que propicie la igualdad y equiparación de oportunidades, el pleno desarrollo de las potencialidades de todos y cada uno de los participantes. En tal sentido, se debe fortalecer el trabajo de integración estableciendo una articulación con instituciones gubernamentales y no gubernamentales, asociaciones y otros, orientados desde la concepción humanista social, que fortalezcan una inserción socio-laboral efectiva.

Es preciso considerar que llevar adelante una Empresa de Producción Social para personas con discapacidad implica desarrollar factores que fortalezcan sus posibilidades de éxito. Los procesos de cambio que suceden en las sociedades tanto en lo político, jurídico, económico, tecnológico y cultural obligan a estas empresas a rediseñar sus formas organizacionales, a desarrollar nuevos enfoques de gerencia y de mercadeo, en los cuales el proceso de cambio debe ajustarse a la capacidad de reconocer las distintas reacciones que provoca gerenciar el proceso de una manera exitosa (Esparza, 2007).

El proceso de inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad en la actualidad se encuentra en un periodo de transformación orientado al desarrollo del ser humano en un colectivo social, basado en los valores y la preparación para una vida socio-laboral activa, independiente y productiva.

Ante esta situación, el presente trabajo de investigación se centra en la importancia de la incorporación de la Empresa de Producción Social (EPS) como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad en el Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago (TELBCOL). En consecuencia, enmarcados en esta idea, ante la necesidad e interés de alcanzar este importante propósito, ha surgido como estrategia la posibilidad de lograr la inserción socio-laboral a través de la Empresa de Producción Social (EPS) como proyecto educativo.

Es importante señalar que la EPS constituye una agrupación legal que obedece a la Ley para Empresas Pequeñas y Medianas que se promulgó en 1949, caracterizándose por ser autónoma, gerenciada por sus socios, y si se firman acuerdos con otras organizaciones, lo hace en términos que aseguren el control democrático y mantenga su autonomía, en una alternativa de inserción o integración de estos ciudadanos. Es muy diferente a las empresas por acciones o compañías limitadas, que necesitan grandes cantidades de dinero. Como no existen límites para la inversión, son fáciles de establecer y de que ganen aceptación social. Por lo general, las personas con discapacidades intelectuales trabajan en pequeños

talleres y obtienen un ingreso económico realizando tareas simples y complejas de acuerdo con sus competencias (MINEP, 2005).

### **7.2.2. Instrumento y Secuencia Operativa**

En función de lo descrito, en esta etapa de la investigación se procede a identificar a los actores que junto a la investigadora formaron parte del estudio. Así mismo, se establecen algunas características que le son propias al grupo, para luego determinar el área de conocimiento a través de la aplicación de una guía de observación. Con esta guía el diagnóstico aporta información acerca de las necesidades y potencialidades de los sujetos que se implican en este proceso, para adoptar y emprender las decisiones, medidas y acciones investigadoras que permitan la satisfacción de las necesidades, la estimulación de las potencialidades, la corrección y compensación de las dificultades que pueden aparecer. Esto permitió obtener datos fidedignos para abordar el estudio. Seguidamente se establecieron mecanismos para la sensibilización, formulación de los objetivos grupales, jerarquización de necesidades, propósito de la investigación y elaboración del plan general de la investigación, punto neural del estudio.

### **7.2.3. Identificación de los Actores**

Suman en total treinta y nueve (39) participantes del TELBCOL que colaboran con voluntaria y desinteresadamente en el estudio, siendo necesario utilizar una hoja de vida para recolectar datos resaltantes del grupo. Cabe destacar que el grupo acción está conformado por jóvenes del sexo masculino y femenino; el grupo es heterogéneo dado sus intereses y necesidades, las edades oscilan entre 18 a 33 años. Es significativo que todos tengan un interés común el cual es el autodesarrollo y superación, aceptando su participación espontánea para la conformación del grupo involucrado en la acción transformadora (ver tabla 6).

En la actualidad es reconocido que las personas con discapacidad pueden insertarse de forma efectiva a la sociedad a través de la educación y la aceptación de su entorno. Cumpliendo con estos requerimientos y dando respuesta a esta

investigación, es importante señalar que el grupo de actores involucrados presenta las siguientes características:

Son participantes de las diferentes Unidades de Formación Integral. Valoración del ser: identifican sus datos personales, relaciones interpersonales apropiadas, desenvolvimiento y expresión corporal, autoestima elevada, auto respeto, críticos, reflexivos y asertiva toma de decisiones ante situaciones o problemas presentados, valores éticos y morales, independencia, ubicados en tiempo y espacio.

\* Valoración del conocer y convivir: dominio de la lectura, escritura y cálculo, uso y manejo del sistema monetario, uso de terminología básica y elemento vinculador a la labor que desempeña, conocimientos y funciones básicos del oficio en equipos. Asimismo, empleo y manejo de herramientas y maquinarias, aplicaciones de las normas de higiene, seguridad y ambiente, capacidad de expresar de forma coherente sus ideas y pensamientos, capacidad de comprender y analizar.

\* Valoración del hacer (competencias): usan los términos básicos, usan adecuadamente los equipos de trabajo, disposición y responsabilidad al trabajo en equipo, iniciativa, conciencia ambientalista, conscientes de su estado de salud y tratamiento, amor por la vida, paz y libertad, valoración a la familia.

Esta información valorativa se detalla en el punto (8.4.1). donde se especifica la información de las competencias de los participantes, basada en la procedencia de informes psicopedagógicos y otros de expedientes personales, datos recabados de entrevistas con los docentes, familiares y equipo técnico, igualmente se amplía la información de las características de los participantes seleccionados en la investigación en el ciclo I plan de acción estratégico educativo correspondiente a su evaluación individual.

**Tabla 6. Características de los Actores participantes por Unidad de Formación Integral (UFI)**

Unidad de Formación Integral	Actores	Edades	Sexo	Escolaridad	Preparación Laboral	Inserción Socio-laboral
Carpintería	3	18 - 33	Masculino	6to grado	Auxiliar de Carpintería	Laboral
Peluquería	3	19 – 21	Femenino	Ninguna 6to Grado	Peluqueras	Laboral Escolar
Técnicas de Oficina	11	18 - 25	Femenino Masculino	Ninguna - 6to Grado	Oficinistas	Laboral Escolar Familiar
Servicios Generales	5	18 - 24	Masculino	Ninguna - 6to Grado	Auxiliar en Refrigeración	Laboral
Panadería	7	20 - 33	Femenino Masculino	Ninguna	Reposteros Panaderos	Laboral
Jardinería	1	18	Masculino	Ninguna	Jardinero	Laboral
Corte y Costura	1	25	Femenino	Ninguna	Auxiliar	Laboral
Gerencia del Hogar	6	24 - 31	Femenino Masculino	Ninguna	Desarrollo Personal social	Familiar
Empaque	1	32	Masculino	Ninguna	Empacador	Familiar
Productos de Limpieza	1	29	Masculino	Ninguna	Preparador	Laboral

N= 39 Fuente: elaboración propia

#### 7.2.4. Identificación actual del problema

En esta etapa se trabajó en el análisis del estado actual del problema de investigación. Para ello se aplicó un conjunto de instrumentos previamente diseñados, que permitió la recopilación de la información necesaria. Posteriormente se procedió al procesamiento de esa información, así como a la valoración e interpretación de los resultados obtenidos que hicieron posible la determinación de problemas en el Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago.



En este sentido, la primera advertencia es que la problematización debe ser hecha en función de las condiciones de las personas con discapacidad con las que se trabaja, específicamente en el empleo de sus modos de relacionarse con el mundo y de su concepción de sí mismos como seres humanos inmersos en relaciones sociales, políticas y culturales específicas. Por lo tanto, si el investigador no se conoce el contexto y la situación concretos donde se está trabajando, tendrá que comenzar primero por familiarizarse con esas circunstancias, conocer las necesidades, problemas expectativas y recursos con la cual se quiere trabajar. Por otra parte, como agentes externos es necesario mantener una constante actitud crítica sobre nuestra propia práctica, y esto significa una reflexión sobre lo que hacemos, por qué lo hacemos, para quién lo hacemos y quiénes son los beneficiados de este proyecto (Montero, 2006).

En atención a lo antedicho, a continuación se explora el contexto actual del proyecto educativo al que hace referencia la investigación para luego proceder a la jerarquización de necesidades.

#### **7.2.5. Contexto actual del proyecto educativo de las Personas con Discapacidad del TELBCOL**

Como ya se explicó en puntos anteriores, el taller de Educación Laboral Bolivariano pertenece al subsistema de Educación Especial, Programa Educación y Trabajo dependiente del Ministerio de Educación; a través de la instrucción de un oficio se capacita a las personas con discapacidad con miras a integrarlos como fuerza de trabajo a la sociedad. Atiende una población de 169 participantes con diferentes áreas de atención y compromiso cognitivo, impedimentos múltiples, discapacidad neuromotora, dificultad de aprendizaje, autismo, dificultades auditivas, dificultades visuales, excluidos del sistema escolar y en situaciones de calle. Sus objetivos están centrados en impartir al participante apto para el trabajo competitivo entrenamiento vocacional en unidades de producción acorde con sus intereses y aptitudes y con las necesidades del mercado laboral, como trabajador calificado o semicalificado, así como la realización de pasantía laboral. Esta experiencia le

permite adaptarse a una disciplina y reglamentación en igualdad de condiciones y oportunidades para una asertiva vinculación con el entorno (ver figura 20).

De allí que la política de Educación Especial, desde un enfoque humanista social, concibe a la persona con discapacidad en su condición de persona y ciudadano, desarrollando sus potencialidades en diferentes contextos en igualdad de condiciones y oportunidades, de tal manera que pueda desenvolverse en los diversos escenarios de la sociedad para facilitar su desarrollo individual, familiar, laboral y comunitario.

En este mismo sentido, el currículo está definido como todo lo que está involucrado en la formación de la persona con discapacidad. Contempla las dimensiones filosóficas, axiológicas, sociológicas, epistemológicas, antológicas, teleológicas y pedagógicas y los subsistemas familia, institución y comunidad, y no sólo el plan de estudio, como enfoque conductista del currículo. El mismo está sujeto a la normativa de los niveles del sistema educativo.

En este modelo se asume el aprendizaje como un proceso que resulta de las oportunidades sociales que le permiten al educando especial su desarrollo integral. La interacción social en los espacios educativos, más allá de la estructura escolar, facilita la apropiación de los elementos culturales donde se accionan los factores cognitivos y no cognitivos, como lo motivacional, lo afectivo, el deseo de crecimiento personal, el desarrollo moral, en un ambiente contextualizado y significativo. Se destaca la organización de los grupos como un hecho natural, respetando la edad cronológica, la diversidad, los intereses, los diferentes niveles de desarrollo, como referentes que responden a un planteamiento científico, sobre la idea de que el desarrollo individual y colectivo se potencia en la interacción entre expertos y novatos, mediadores pares y adultos.

La innovación curricular y su evaluación están adquiriendo una gran importancia, a la que no es ajena la educación especial. El cambio significativo hace que la tarea innovadora y evaluadora sea todavía más importante; todo ello conlleva tareas imprescindibles para el logro de los fines de la educación. Es por ello que la

adaptación del currículum escolar a las necesidades educativas especiales se debe realizar a través de experiencias y actividades que impliquen un método desde el cual se aborde la heterogeneidad y las capacidades de los participantes, compaginando técnicas y valores holísticos.

Por otra parte, las necesidades y capacidades que hay que desarrollar están definidas en los objetivos, programas, contenidos, recursos personales y progresos del estudiante. Éstos se imparten a través de diferentes experiencias o actividades que parten de un método, el cual no debe circunscribirse únicamente a lo que se enseña en clase, sino al conjunto de interacciones y comunicaciones que se dan dentro del taller y determinan las actitudes y competencias sociales del estudiante. Ello con la finalidad de que “los procesos educativos sean lo más optimizantes posibles y, al mismo tiempo, se valore la eficacia para una toma de decisiones más racional, normalizadora e integradora” (Garanto y Sanchez, 2004, p. 235).

A partir de este análisis de modelo de atención educativa integral, se ha asumido los siguientes requerimientos para la atención a la diversidad en lo que respecta al proyecto educativo:

- Identificar el tipo y grado de especificidad de las necesidades educativas, para las adaptaciones curriculares para determinar las actuaciones adecuadas para cada estudiante (programas de desarrollo individual, programas específicos de ese grupo).
- Adaptar estrategias instructivas que puedan situarse entre los dos tipos de programas anteriores y el programa ordinario de la clase, teniendo siempre muy en cuenta que por específico sea un programa, ha de proporcionar al estudiante aquellas actuaciones que le ayuden a integrarse en programas menos específicos y, en definitiva, al programa ordinario de la clase en la medida que sea posible. El currículo de la enseñanza obligatoria será un punto de partida fundamental para cualquier tipo de evaluación más o menos específica o individualizada.
- Asumir la diversidad como un principio fundamental que concierne a todos los educandos.

- Establecer el principio de atención a la diversidad, el cual se concretiza por un conjunto de medidas y de acciones que vayan a favorecer las posibilidades de aprendizaje de todos los educandos, desarrollando al mismo tiempo todas las capacidades.
- Reconocer la heterogeneidad de los grupos; en consecuencia, se requiere diversificar el proceso de aprendizaje para respetar las diferencias individuales y los ritmos de aprendizaje.
- Conocer las características cognitivas relacionadas de cada educando para contribuir a su desarrollo individual, social y laboral incentivando el aprendizaje de valores.

Los docentes deben concebir la planificación ejecutando y evaluando la acción pedagógica y laboral adaptada a cada participante, reflexionar sobre la práctica pedagógica, revisando permanentemente las diferentes formas de abordar el proceso de aprendizaje, tomando como fundamento los valores de la sociedad democrática, participativa y protagónica. Igualmente deben tomar en cuenta la flexibilidad curricular que garantice la consecución de los fines educativos del Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago.

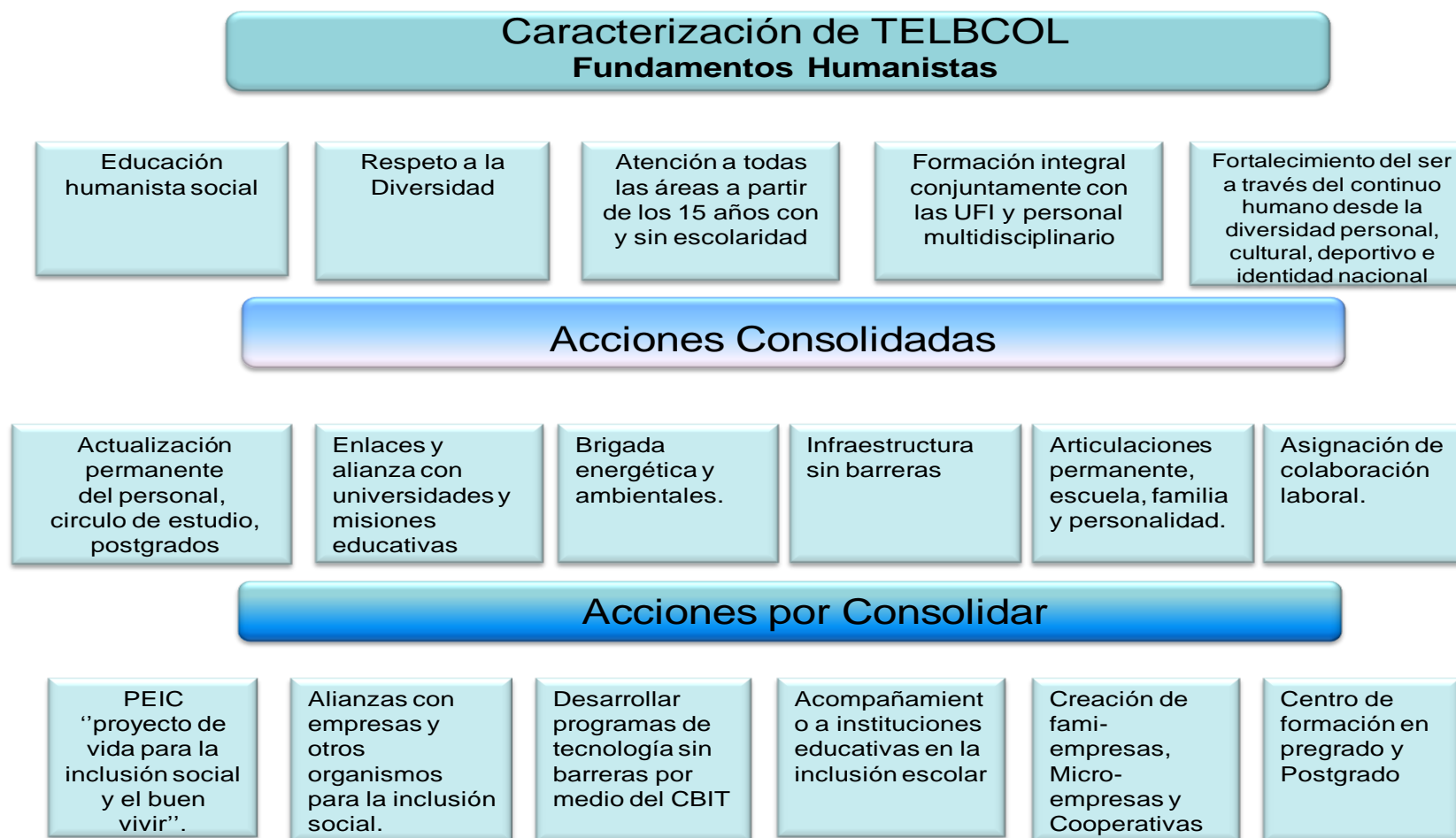
En tal sentido, lo ideal con este proyecto educativo es que sea capaz de revisar todas las dimensiones de la acción educativa y pueda así plantearse un proyecto global de larga duración que permita a sus miembros tener un marco amplio de acción. En este caso, habría que pensar, posteriormente, en elaborar pequeños proyectos más operativos que respondan a necesidades puntuales y concretas.

Otra forma de contribuir con los planteamientos anteriores es la vinculación con las Misiones Educativas Robinson, Rivas y Sucre que se articulan con el TELBCOL, ya que éstas han tenido un protagonismo de inclusión de los participantes con compromiso cognitivo menor que ya hayan desarrollado competencias en lectura, escritura y nociones elementales de cálculo.

En las misiones Robinson, Rivas y Sucre, en la Unidad Educativa Pedro José Hernández, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Universitario UNIR, en

la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB) y en la Universidad del Zulia (LUZ) estos participantes pueden proseguir oportunamente su bachillerato y estudios a nivel de pregrado, con apoyo pedagógico y monitoreo de familia como pilares fundamentales para que continúen su desarrollo integral, ya que para muchos es sabido que es difícil que por sí mismos alcancen sus propósitos y consoliden su proyecto de vida.

Como se puede deducir de esta propuesta, cuanta más autonomía tenga el taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago, más posibilidades hay de que la incorporación de la Empresa de Producción Social, como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad, responda a necesidades reales del contexto. La participación de todos los miembros de la comunidad permite no sólo que se vean los problemas desde múltiples perspectivas, sino que todos tengan el sentimiento de que son protagonistas principales del proyecto. Por otra parte, mientras haya mayores niveles de reflexión, el colectivo entra en proceso de formación que le permitirá un mayor dominio de su práctica presente y futura; estos factores serán clave para una gestión educativa de los talleres laborales que promueva el cambio y la innovación.



340

**Figura 19: CARACTERIZACIÓN DE TELBCOL**  
Fuente: Elaboración propia

### **7.2.6. Contexto actual del proceso de inserción Socio-laboral de las Personas con Discapacidad del TELBCOL**

El proceso de identificación de necesidades y recursos consiste en un conjunto de actividades grupales, de carácter fundamentalmente participativo, mediante el cual se busca que la propia comunidad o grupo señale aquellos aspectos de su vida en común que sienten como insatisfactorios, como inaceptables, como problemáticos, o aquellos aspectos que reconocen como perturbadores, limitantes u obstaculizadores del modo de vida al cual aspiran y tienen derecho las personas con discapacidad. Y en esa causa se orienta análisis de la problematización de la realidad y de las situaciones límite que ella presenta, es decir aquellas en las cuales el grado de carencia es de tal magnitud que el grupo deja de aceptarlo como natural o soportable. Según Montero (2006) no se trata de solo de definir necesidades sino

“de conocer sus orígenes, sus soluciones, la dificultad que representan en la situación en la que se vive, en la sociedad concreta en la que se habita, de tal manera que esas situaciones dejan de ser naturales. Se busca, en fin generar una conciencia respecto de la necesidad, ya que ésta solo puede sentir, y es la conciencia la que permite ver”. (p. 99)

En nuestro país, según el Ministerio de Educación (1997), el programa de Educación Laboral se inscribe en las concepciones de los países adelantados y democráticos en esta materia. Sin embargo, la actual situación económica y sus consecuencias sobre el empleo, unido a la visión que comúnmente ha imperado respecto a las capacidades de las personas con discapacidad, entre otros factores, han particularizado su ejecución haciendo necesario su estudio y tratamiento desde un área más vasta que la circunscrita a la educación especial en sí misma. Esto en atención a que pues dicho programa pretende generar un espacio válido para el desarrollo de las personas con discapacidad como seres humanos plenos, con derechos y oportunidades dentro del campo de trabajo, propiciando su inclusión socio-laboral.

En tal sentido, en lo que respecta al programa de educación y trabajo, la atención de las personas con discapacidad se inicia en Venezuela en la década de los setenta, dirigida a un grupo de adolescentes y jóvenes, con edades superiores a

los doce años de edad en la ciudad de Caracas, en la escuela de sordos “David Pascoe”. Se destaca que dichos inicios estaban caracterizados por una visión eminentemente clínica y socio-económica debido a la concepción de discapacidad enfocada como una enfermedad, con acción profesional, parcelada por las disciplinas, que abordaban al participante aislado de su contexto. Esta misma situación conllevó que la enseñanza se centrara en la preparación de un oficio, sin tomar en cuenta los otros aspectos como la humanización del hombre y el trabajo con un carácter utilitario, sinónimo de empleo. Se puede apreciar que la preparación para el trabajo es vista como un proceso separado de la educación.

De allí que la investigadora, basada en la experiencia profesional, consideró pertinente realizar un diagnóstico de las necesidades presentadas por las personas con discapacidad, la familia y los empresarios en el campo de la inclusión socio-laboral, a objeto de poder prevenir y actuar oportunamente para transformar a tiempo elementos desfavorables, a través de acciones de intervención educativa en el trabajo con estas personas.

Para ello se hace necesario conocer primeramente de manera profunda la situación en particular que describe el fenómeno de la inserción socio-laboral en el Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago. Villegas y Delmastro, (2012) presentan algunos resultados provenientes de la aplicación de las siguientes técnicas e instrumentos: observación formalizada, entrevistas a representantes y empresarios, valoración diagnóstica, informe de valoración y desempeño del participante, fuentes documentales de leyes y normativas. En esta situación se destaca lo siguiente:

- La oportunidad es propicia para elaborar un proyecto educativo dirigido a fortalecer la inserción socio-laboral y la integración al campo laboral.
- La dinámica de la familia establece un patrón de tratamiento o una vida especial hacia un enfoque clínico; no hay visualización hacia la integración social.
- Existe una tendencia correlativa cada vez más marcada a considerar como si toda la familia es retrasada, dejando así de proporcionar y recibir formación la persona con discapacidad.



- Se evidencian familias ansiosas y con un profundo sentimiento de culpa, tan absortas en compadecerse a sí mismas y en sus mecanismos de defensa, que terminan por no creer en las potenciales de sus hijos, creando un ambiente de excesiva sobre protección.
- El aspecto familiar se encuentra con diversas situaciones; hogares de madres solteras, otros casados bien constituidos, divorcios, padres adoptivos otros donde son educados por abuelos tíos, primos o vecinos, y otros donde el participante es el responsable de trabajar o pedir en la calle para contribuir con los gastos de la familia.
- El estado de salud de los padres y su avanzada edad repercuten en insuficiente apoyo a la integración, reflejando un sello de su propia personalidad y actitudes.
- Los empresarios se muestran reacios y negativos en relación a la cuota de empleados que deben tener las empresas locales.
- Algunos empresarios expresan una inestable sensibilidad social en cuanto a las personas con discapacidad, derivado de los tabúes sociales que los han caracterizado por mucho tiempo.
- Un alto nivel económico de la familia influye en educar a la persona con discapacidad sin responsabilidad social, creando un estado de conciencia que conduce hacia la apatía y desinterés para el trabajo.
- La familia de bajos recursos económicos apenas comprende el funcionamiento del sistema educativo del taller y sus miembros tienen poca confianza en el sistema escolar local.
- La responsabilidad del empleo limita el compromiso de la familia en la participación en las actividades programadas por la institución, en especial en las actividades del continuo humano donde tienen una participación protagónica sus representados, manifestando que le ocasiona problemas los constantes permisos necesarios para los acompañantes de la persona con discapacidad.
- El desconocimiento de las leyes por parte de la familia repercute en la falta de proyectos donde se evidencie la integración socio-laboral de la persona con discapacidad.

Todo lo señalado anteriormente responde a una problemática que requiere una atención primordial, ya que es la fuente generadora de apoyo para dar soluciones efectivas. El proceso educativo de las personas con discapacidad es un proceso social, objetivamente complejo donde la influencia del modo de vida de la sociedad, de la escuela, de la familia son factores determinantes en la inserción socio-laboral, dando lugar al disfrute de una vida prolongada y saludable que le permita a la persona con discapacidad insertarse de forma productiva y creadora en la sociedad.



345

**Figura 20: PERSPECTIVAS HACIA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**  
 Fuente: Elaboración propia

### **7.2.7. La Vinculación Escuela y Trabajo en TELBCOL: de la Educación utilitaria a la formación integradora**

Cuando se analiza la atención hacia la población con necesidades educativas especiales, se observa que se direccionaba hacia un enfoque socioeconómico al considerar en la práctica el carácter tecnocrático de la educación como medio de ascenso económico y no como medio de humanización del hombre, y el trabajo con un carácter utilitario, sinónimo de empleo. Es decir, que las personas con necesidades educativas especiales, al entrar a la adolescencia y la adultez, tienen la capacidad de convertirse en seres humanos productivos, por lo que se les preparaba en un oficio, desarrollando sus habilidades y destrezas para luego incorporarlos al mercado de trabajo. Asimismo, se puede apreciar que la preparación para el trabajo era vista como un proceso separado de la educación.

Específicamente en el siglo XX por los avances científicos, el desarrollo de la industrialización y el repunte de la pedagogía como ciencia, se afianzan dos posturas teóricas antagónicas, las teorías humanistas y las tecnocráticas o capitalistas, las cuales asumen los procesos de manera integrada o separada respectivamente; una con el fin de humanizar al hombre y otra con el objetivo de formar un ser humano productivo eminentemente económico. La asunción de estas teorías determina la interpretación en materia de educación profesional, educación laboral, educación vocacional, capitalización laboral, preparación para el trabajo, escuelas de trabajo, educación por el trabajo y educación y trabajo (Rodríguez, 1995).

Así surgen las diferentes teorías pedagógicas que vinculan escuela y trabajo: la escuela activa, que propone que el trabajo y la escuela son la vida misma; el vocacionalismo, que concibe que la vocación está presente a lo largo de la vida escolar; la educación para la carrera, que asume la educación y el trabajo relacionado con el desarrollo del sí mismo de la persona; y la educación politécnica donde lo esencial es la formación integral de la personalidad y el trabajo es un valor social el cual debe incorporarse a todas las materias del plan de estudio. Esto deja una clara evidencia de cómo estas definiciones en la práctica se

inscriben en la teoría tecnocrática o humanista separando o integrando el trabajo del proceso formativo de la persona como ser social. (Rodríguez, 1995).

En Latinoamérica, particularmente en Venezuela, las políticas, estrategias pedagógicas y programaciones para la atención de las personas con necesidades educativas especiales, estaban signadas bajo un enfoque socioeconómico. Por la situación económica del país se hacía énfasis en la promoción de programas de empleos y la capacitación del recurso humano para el crecimiento económico. Estas políticas son plasmadas en los planes de la nación y ejecutadas fundamentalmente por dos sectores, trabajo y educación, evidenciándose claramente las influencias de las líneas internacionales.

Al comparar los basamentos teóricos que sustentan este modelo de atención de “Educación para el Trabajo” para las personas con necesidades educativas especiales con la práctica, se percibe que la modalidad de educación especial, al igual que en el nivel educativo de educación básica, han tendido a mantener un enfoque socioeconómico relacionando la capacitación laboral con el aparato productivo, más que enfatizar sobre las consideraciones pedagógicas y axiológicas en la relación educación y trabajo. Se identifica educación con empleo, o dicho de otra manera, se subordina educación al trabajo, como bien lo puntualiza Rodríguez (1995), cuando realiza un análisis crítico de la educación para el trabajo en el nivel de educación básica.

Específicamente en la modalidad de educación especial estos dos procesos se han practicado de manera separada, centrándose en el desarrollo de habilidades y destrezas de la población joven y adulta en un oficio. Ello con el fin último de incorporar a la persona a la vida productiva del país, valorizando así el sentido económico y no la visión humanista que los considera procesos inclusivos desde temprana edad hasta el final de la vida.

Por otra parte, el modelo de atención plantea que el fin último es la incorporación laboral de los jóvenes y adultos formados en un oficio; sin embargo, los datos suministrados por un instrumento de evaluación a los talleres de educación laboral en personas con necesidades especiales no precisan con exactitud la cantidad específica de colocados en puestos de trabajo en los últimos cinco años. Las razones de este resultado podemos hallarla en varios factores,

como sería la situación política, económica y social del país, la cual se ha vuelto más compleja en los últimos tiempos afectando al grueso de la población conformada por las clases sociales, media y baja. Y más aún a la población con necesidades educativas especiales (Rodríguez, 1995).

En este mismo orden de ideas, la planificación y la evaluación de los aprendizajes deben concebirse como un proceso natural, permanente, continuo y de retroalimentación constante para el desarrollo personal y del colectivo; y deben estar sujetas a cómo la persona aprende, asumiendo el aprendizaje como un proceso donde interactúan los factores cognitivos y no cognitivos como lo motivacional, lo afectivo, el deseo de crecimiento personal y el desarrollo moral, en un ambiente contextualizado y significativo. Este tipo de proceso continuo incorpora tres formas de aprendizaje que actúan simultáneamente a lo largo del tiempo (Norman, 1978): la acumulación, mediante la cual se incorpora conocimientos; la reestructuración, mediante la cual se acomodan los nuevos conocimientos; y la afinación, mediante el cual se aplica el conocimiento.

Tener presente este desarrollo de cómo aprende la persona, le permite al docente ser un mediador eficaz dentro del proceso de atención en cuanto la educación y trabajo a lo largo del proceso, implementar acciones secuenciadas, permitiéndole a la persona apropiarse de los conocimientos para luego resolver los problemas en los diferentes dominios del conocimiento que se le presentan. Así, la educación y trabajo para la atención a la población escolar estará centrada en proporcionar experiencias de aprendizaje que apunten a la orientación y exploración vocacional, a crear competencias sociales, desarrollar habilidades y destrezas relacionadas con el trabajo, fortalecer la valoración del trabajo, las habilidades personales e interpersonales, fortalecer los valores de cooperación, solidaridad, responsabilidad respeto, organización, identidad fraternidad, consolidar hábitos, disciplina, internalizar el sentido de la colaboración, participación y uso del tiempo libre; condiciones estas que permiten el pleno desarrollo de la personalidad, convirtiéndose en una persona capaz de elegir acertadamente un oficio o una profesión ( Norman, 1978).

La atención desde una perspectiva humanista que concibe educación y trabajo como un proceso de formación integral que garantizará la inserción de las personas con necesidades especiales a la sociedad, como un ser social y productivo, capaz de transformarse, valorar el medio ambiente, la sociedad donde este reside y su praxis, llevará a garantizar la inclusión de la persona con necesidades educativas especiales en el plano familiar, laboral y social. Las Unidades de Formación Integral que ofrece el Taller de Educación Laboral (TELBCOL) responden a las necesidades e intereses de las personas con discapacidad con una planificación adaptada a una formación integral y tomando en cuenta el mercado de trabajo de la zona. En este sentido, el perfil de egreso en el taller de educación laboral, deberán contemplar las diferentes corrientes del pensamiento en los aspectos pedagógicos, metodológico y evaluativos, todo ello enfocado en lo socio-laboral, fortaleciendo a su vez, el desarrollo personal social del participante.

#### **7.2.8. Identificación y jerarquización de necesidades**

La Jerarquización de las necesidades supone evaluar al mismo tiempo lo que falta o es problemático, y aquello con lo cual se cuenta para enfrentar tal circunstancia; no basta identificar las necesidades sentidas y sensibilizar acerca de las normativas. A los fines del trabajo que se va a efectuar, es necesario jerarquizar las necesidades identificadas, si no existe una decisión previa sobre cual de ellas atacar. Para esto es necesario, según la dimensión de los actores con la cual se está ejecutando el proyecto, elegir las técnicas más adecuadas para esa tarea. La inserción socio-laboral de las personas con discapacidad actualmente se encuentra en un momento de transformación e innovación, ya que se requiere de una nueva revisión de la Política en el área de Educación y Trabajo, que aún mantiene su vigencia. Sin embargo, está en fase de discusión el documento base 2009 de la versión preliminar unificando puntos de vinculación con el propósito de esta investigación (Ministerio de Educación, 1997).

##### **7.2.8.1. Jerarquización de problemas detectados**

Para mediados de octubre de 2010 se realizó una reunión de trabajo en las instalaciones del Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago,

del Municipio Cabimas Estado Zulia, en la que participó un total de 55 sujetos incluyendo: el personal directivo, docentes, personal administrativo, obreros, padres y representantes. Se dio inicio con la dinámica titulada “Crisis de gabinete” con la finalidad de integrar a todos los asistentes y crear un clima de confianza, seguida de la exposición de motivos y una lluvia de ideas. Este procedimiento permitió identificar los problemas más importantes y se clasificaron mediante la técnica de votación directa.

Los sujetos actuantes lograron identificar y jerarquizar los problemas de la institución y los que consideran que afectan el proceso de aprendizaje, a la vez que se comprometieron a colaborar en su solución. La jerarquización de los problemas detectados se presenta en la tabla 7.

**Tabla 7. Jerarquización de Problemas detectados**

<b>Problemática</b>	<b>Votos</b>	<b>Porcentaje</b>
Incorporación la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad	20	36,36%
Falta de adaptaciones a través de proyectos, programas y acciones según las áreas de atención y programas de apoyo	12	21,81%
Empresarios se muestran reacios y negativos en relación a la cuota de empleados que deben tener las empresas locales.	8	14,54%
Falta de pertinencia sociocultural	8	14,54%
Familia de bajos recursos económicos	4	7,27%
Falta de certificación de obra de mano	3	5,45%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>99,99%</b>

Fuente: elaboración propia

Se puede observar en el cuadro que el 36,36% de los asistentes consideraron que la problemática más importante por considerar debe ser la incorporación la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad, un 21,81% seleccionó la



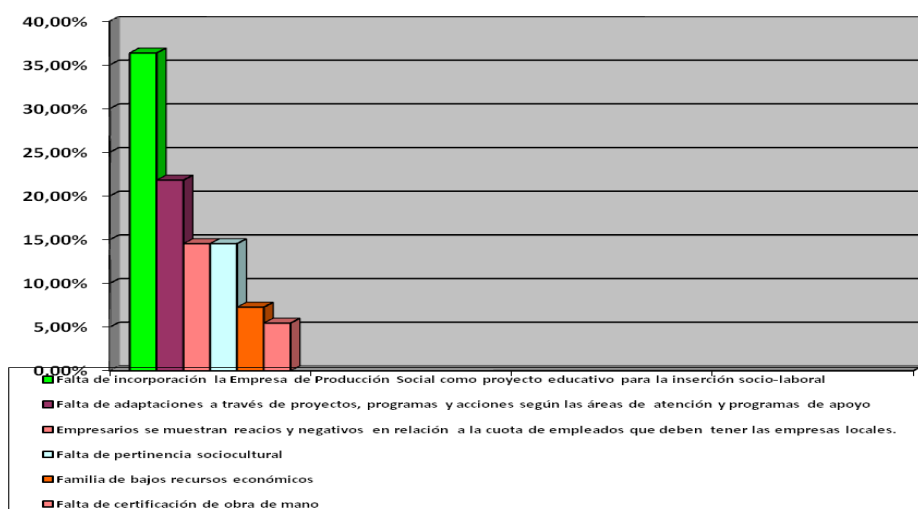
falta de adaptaciones a través de proyectos, programas y acciones según las áreas de atención y programas de apoyo, como uno de los problemas prioritarios.

Adicionalmente, el 14,54% se orientó a considerar que los empresarios se muestran reacios y negativos en relación a la cuota de empleados que deben tener las empresas locales y falta de pertinencia sociocultural. El 7,27% determinó por votación como problemática la familia de bajos recursos económicos y el restante 5,45% expresó la falta de certificación de obra de mano. De esta manera se consideró en consenso que la problemática prioritaria a ser atendida por la investigadora sería la incorporación la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad.

Seguidamente, se representó gráficamente a partir del diagrama de Pareto (Figura 13) como herramienta de análisis de datos que permite representar los problemas más significativos. El diagrama permite evaluar el comportamiento de un problema y comparar los datos respectivos.

Como seguimiento de esta actividad, la investigadora los instó a buscar las causas que los sujetos consideran inciden en los problemas más apremiantes. Para determinar las causas y consecuencias del problema se utilizó el esquema de ISHIKAWA (espina de pescado) propuesto por el Dr. Kauru Ishikawa (1993) como un método simple de mostrar las causas y consecuencias de un problema.

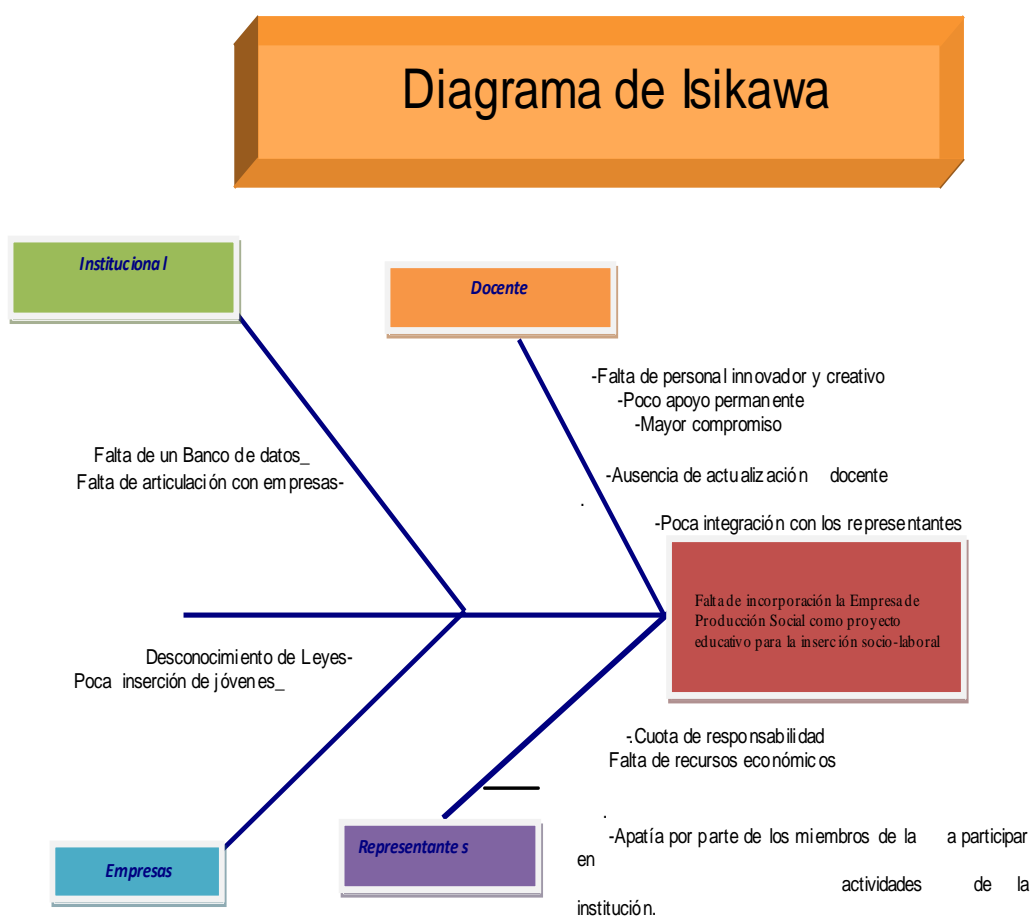
**Figura 13. Diagrama de Pareto**



Fuente: elaboración propia

Tomando en consideración lo expuesto los participantes se exploraron las causas que dan origen cada problema desde los diferentes puntos de vista, las cuales se clasificaron en el diagrama o espina de pescado (Figura 14). Las diferentes causas que se relacionan con cada conflicto se organizaron tomando en cuenta los miembros de la que tienen corresponsabilidad con el inconveniente encontrado: institución, docentes, empresa y representantes.

**Figura 14: Diagrama de Ishikawa**



**Figura: 14 Diagrama de Isikawa**

Fuente: elaboración propia

A medida que la investigación fue progresando, los problemas detectados inicialmente fueron ampliados con los aportes y resultados de otras actividades: el análisis FODA, los talleres con padres y representantes, el registro de las

actividades del día en el diario del docente y el encuentro de empresarios. Esta lista ampliada de problemas y las necesidades que de ellos se derivan se sistematiza en el cuadro 9: Necesidades en función del Contexto-Problema, que se desarrolla en el punto 7.4. del presente capítulo.

### **7.2.9. Técnicas e instrumentos empleados para la recolección de información**

Tal como se requiere en la búsqueda de información asertiva en los círculos de interacción constructiva para la elaboración del FODA se emplearon para ello las siguientes técnicas e instrumentos:

- Lluvia de ideas
- Observación participante
- Entrevistas informales a representantes, docentes, personal directivo, administrativo, obreros y miembros de la comunidad
- Jerarquización de necesidades
- Categorización
- Conversatorios colectivos
- Historiografía del TELBCOL

#### **7.2. 9.1 Análisis FODA de TELBCOL**

El Análisis FODA fue elaborado en tres círculos de interacción constructiva de reflexión contó con la participación del personal directivo, docente, administrativo, obreros, participantes, estudiantes y pasantes de instituciones universitarias del municipio, padres y representantes y la asociación civil, en el cual se discutieron diferentes aspectos referidos a la situación actual de la institución desde el punto de vista pedagógico, social, laboral y familiar. Se lograron acuerdos, se establecieron propuestas de los cuales surgieron los siguientes resultados:

**Tabla 8. Análisis FODA de TELBCOL**

<b>Fortalezas</b>	<b>Oportunidades</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Continuidad de los círculos de</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Alianzas estratégicas con LUZ</li></ul>

<p>interacción constructiva</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Sistematización y ejecución permanente del continuo humano y Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC)</li> </ul>	<p>(Universidad del Zulia), INCE (Instituto Nacional de Capacitación Empresarial) y misiones educativas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo permanente en la proyección institucional, a través de los medios de comunicación social impresos, radiales y TV</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuidad a la inclusión social de los participantes articulados con su grupo familiar</li> <li>• Profesionalización del personal docente y administrativo en pregrado, maestría y doctorado</li> <li>• Disponibilidad de una sede propia sin barreras arquitectónicas</li> <li>• Acondicionamiento en espacios educativos (aires acondicionados)</li> <li>• Funcionamiento del Centro Bolivariano de Informática y Telemática (CBIT) ofreciendo servicios a estudiantes de pregrado, posgrado y doctorado por medio de convenios entre varias instituciones educativas</li> <li>• Ingreso de nuevo personal (auxiliar, obrero y docente)</li> <li>• Dedicación exclusiva de la coordinadora del Proyecto Alimentario Educativo Bolivariano (PAEB) y colocador laboral</li> <li>• Apertura de nuevas Unidades de Formación Integral acordes a las exigencias del mercado</li> <li>• Adquisición de equipos y herramientas en la mayoría de las áreas de trabajo</li> <li>• Material Deportivo</li> <li>• Especialistas de música y deporte</li> <li>• Único Taller Bolivariano del subsistema de Educación Especial regional</li> <li>• Relaciones interpersonales adecuadas</li> <li>• Radio comunitaria escolar</li> <li>• Centro de acopio y capacidad para reciclar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecimiento del proceso de inclusión socio-laboral con empresas de la localidad para los participantes formados y en proceso de aprendizaje</li> <li>• Apoyo continuo de autoridades educativas en las actividades programadas</li> <li>• Participación pedagógica, cultural, deportiva, municipal, regional, nacional e internacional</li> <li>• Asesoría ad-honorem de proyectos de investigación de todos los subsistemas de la localidad</li> <li>• Ser beneficiario del proyecto Simón Bolívar</li> <li>• Frecuentes articulaciones con el sector empresarial en las actividades del continuo humano</li> <li>• Funcionamiento asertivo de los consejos técnicos del programa de educación y trabajo</li> <li>• Apoyo de los medios de comunicación</li> <li>• Contar con una cámara de comercio activa dentro de la localidad.</li> <li>• La aprobación de la Ley regional para la integración de las personas discapacitadas a través de CORIPDIS, lo cual facilitara la inclusión social, escolar y laboral</li> <li>• Tener incluidos en instituciones reconocidas a egresados, lo que sirve de referencia para otros empresarios</li> <li>• Ser sede de micro universidad bajo el convenio Cuba - Venezuela, en pregrado, maestría y doctorado.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discusión de estudios de casos con el equipo interdisciplinario, de los participantes a egresar y en proceso de colocación laboral</li> <li>• Banco de datos de aspirantes a una integración en el campo laboral.</li> <li>• Elaboración progresiva de programas educativos que fortalezcan el crecimiento personal social de los participantes para su efectiva inclusión socio-laboral</li> <li>• Grupo de manifestaciones culturales Juan de Dios Martínez</li> <li>• Grupo de danza</li> <li>• Grupo de teatro escolar</li> <li>• Alto valor agregado del personal del TELBCOL</li> <li>• Desarrollo de auto y cogestión</li> <li>• Contar con un manual de convivencia diseñado por el colectivo Transdisciplinario del equipo técnico</li> </ul>	
---	--

<b>Debilidades</b>	<b>Amenazas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se dispone de una cancha deportiva</li> <li>• Falta de transporte escolar</li> <li>• No todo el grupo familiar esta integrado al taller.</li> <li>• Reducido espacio para las áreas verdes</li> <li>• Situación económica del grupo familiar</li> <li>• Ausencia de un purificador y dispensador de agua</li> <li>• Carencia de una puerta tipo santa maría en el área de la cocina</li> <li>• Ausencia de cercado de la institución</li> <li>• La mayoría de los participantes no pertenece a la comunidad adyacente al taller, incluso al municipio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La falta de sensibilización social hacia las personas con discapacidad</li> <li>• Inseguridad reinante en la zona</li> <li>• Cambios continuos de autoridades</li> <li>• Disfuncionalidad del Consejo Municipal para la Integración de Personas con Discapacidad (COMIPDIS)</li> <li>• No existe consejo comunal para solicitar proyectos que favorezcan a las personas con discapacidad</li> <li>• Falta de intercambio educativo empresarial</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"><li>• La mayoría de los participantes no tiene elaborado programa educativo individualizado</li><li>• Limitaciones de recursos financieros</li><li>• La avanzada edad de los representantes dificulta la incorporación y acompañamiento socio-laboral</li><li>• Carencia de maquinarias y equipos tecnológicos actualizados para facilitar el trabajo en las Unidades de Formación Integra (UFI)</li><li>• Escasa colaboración de la familia en la formación socio-laboral</li><li>• Desconfianza de la familia y empresarios en las competencias de los participantes</li><li>• Actitudes de rechazo de la comunidad derivado de temores y tabúes hacia las personas con discapacidad</li><li>• Escaso seguimiento por parte de los organismos competentes en el cumplimiento de la normativa legal que ampara a las personas con discapacidad</li><li>• Difícil acceso a préstamos para emprender la microempresa.</li></ul>	
--	--

Fuente: elaboración propia

Con la participación de cuarenta personas, entre ellas personal directivo, docente, administrativo y sociedad de padres y representantes, se conformó un grupo de discusión que generó una serie de necesidades, motivaciones y valores que se especifican a continuación

#### **7.2.9.2. Necesidades del entorno comunitario al TELBCOL**

- Culminación de plaza
- Señalización de las vías
- Activación de plan de seguridad ciudadana
- Arborización del área
- Mejorar el transporte público

- Consolidar consejo comunal

#### **7.2.9.3. Necesidades del personal**

- Formación permanente.
- Manejo de las TICS en especial Internet.
- Profesionalización en post grado y doctorado.
- Dotación de algunos equipos y maquinarias para fortalecer el aprendizaje.
- Formarse en lengua de señas venezolana.
- Contar con el equipo transdisciplinario como psiquiatra y neurólogo.

#### **7.2.9.4. Necesidades de los participantes**

- Manejo de las TICS
- Mayor apoyo de su familia en su proceso de aprendizaje e inclusión social
- Vencer la timidez
- Transporte escolar
- Becas escolares para estudiantes en situación económica precaria
- Algunos participantes requieren ayudas técnicas

#### **7.2.9.5. Necesidades del grupo familiar**

- Formación permanente
- Algunos miembros de la familia requieren de empleo
- Mayor orientación para el manejo de la discapacidad
- Algunos representantes necesitan formación de lengua de señas venezolana
- Continuar formación acorde a las Unidades de Formación donde se encuentran sus hijos, para apoyo del proyecto de promotor de ventas

#### **7.2.9.6. Motivaciones de los participantes**

- Lograr la inclusión socio-laboral y escolar
- Vivir en Armonía con su familiar
- Tener y consolidar una estabilidad como pareja
- Escribir y leer (obligado por sus padres)

- Consolidar un proyecto de vida

#### **7.2.9.7. Motivaciones del personal**

- Seguir brindando una educación de calidad
- Obtener su titularidad en la profesionalización que actualmente realizan algunos funcionarios
- Superación personal
- Obtener carros y viviendas propios
- Ver fortalecido el proceso de la inclusión social de los participantes y grupo familiar
- Contar con una radio comunitaria de alcance local
- Acondicionar los espacios que aun requieren dotación.
- Obtener la titularidad.

#### **7.2.9.8. Motivaciones del grupo familiar**

- Consolidar cooperativas, fami-empresas o microempresas
- Ver a sus hijos laborando en empresas de la localidad
- Que sus hijos aprendan a leer y a escribir
- Vivir en un grupo familiar armónico

#### **7.2.9.9. Motivaciones de la comunidad**

- Fomentar la armonía comunitaria
- Contar con un ambiente saludable y seguro

#### **7.2.9.10. Valores institucionales**

- Desarrollo humano
- Convivencia desde la axiología y respeto por la diversidad
- Producción de material y productos de calidad
- Innovación pedagógica, tecnológica y técnica
- Formación permanente de todos los actores del hecho educativo
- Inclusión social, laboral, pedagógica, familiar y comunitaria de los participantes, fortalecida de lo individual, familiar al colectivo
- Educación humanista social y constructivista
- Proceso de aprendizaje centrado en el participante



- Alianzas estratégicas fortalecidas por la sensibilización social
- Amor y compromiso ejes de nuestra acción educativa transformadora

#### **7.2.9.11. Finalidad de los grupos de discusión del TELBCOL**

- Fomentar la inclusión social de las personas con discapacidad desde una concepción humanista social a través de una formación integral que le permita desenvolverse de forma protagónica y participativa desde su contexto socio histórico cultural y comunitario.
- Identificar las potencialidades y competencias a los participantes del TELBCOL a través de una valoración continua.
- Diseñar acciones orientadas a la atención integral de los participantes desde la perspectiva de las diferentes Unidades de Formación Integral, continuo humano, música, deporte, recreación, Seguridad Higiene Ambiente Ocupacional (SHAO).
- Afianzar el vínculo familia-taller a través de acciones que involucran el quehacer educativo comunitario.
- Fortalecer la colocación socio-laboral de los participantes en el sector productivo y empresarial de la localidad mediante la proyección y acompañamiento institucional.
- Promover la participación docente e intercambio de experiencias en los círculos de interacción constructiva para el mejoramiento profesional e innovación pedagógica.

#### **7.3. ¿Cómo se da respuesta a las necesidades de integración?**

Los ambientes en los Talleres Laborales han contribuido a una inadecuada formación de las personas con discapacidad, porque no permitían formar un ser integral, sino que parcelaban el conocimiento y se formaba sólo para el oficio. Esto genera conflictos y problemas al ir al campo laboral, acarreando su deserción para continuar en los talleres; puesto que ya que en ellos se sienten protegidos por los maestros y la institución, cuando llega el momento de egresar no lo aceptan.

Como consecuencia de esta problemática la autora considera pertinente un cambio sustancial que lleve a unos resultados favorables para la persona con discapacidad, para su familia y para el empresario. Es necesario activar un proyecto de vida del participante desde su etapa inicial hasta su egreso social, ya

que existen alternativas viables para dar respuesta oportuna a las necesidades de estos participantes. Seguidamente se especifican algunas de estas alternativas.

El programa de Educación y Trabajo siempre ha contado con el respaldo del convenio educativo del Instituto Nacional de Capacitación Educativa (INCE), en las áreas de carpintería, mecánica, albañilería, refrigeración, soldadura, electrónica, corte-confección, manualidades, zapatería, computación entre otras. A través de una articulación se proyecta la integración socio-laboral reuniendo estas especificaciones:

- Integración Laboral: se evalúan las ofertas de empleo, se efectúa el respectivo análisis ocupacional, la estructuración de perfiles de oficios, el diseño de estrategias de incorporación productiva según cada caso, la información y sensibilización de la comunidad de empresarios y en general, facilitando talleres informativos de la aptitud de la persona con discapacidad, de inducción al empleo dirigidos al cliente, de asesoría al supervisor empleador, del diseño de estrategias para lograr de estabilidad laboral, de la información continua de derechos y deberes del empleado y empleador, de cursos de administración, contabilidad y mercadeo de micro-empresas. Esto se logra por medio de dos programas específicos: pasantías laborales y colocación productiva dependiente e independiente.

- Integración Social: se logra a través de la facilitación de procesos de Escolaridad Formal, la coordinación de programas culturales, recreativos, deportivos y de extensión, con enfoque laboral, la facilitación de actividades de refuerzo psicopedagógico individualizado, el suministro de información sobre temas de actualidad vinculados con el entrenamiento, disciplina laboral, y otros intereses de los clientes; se pretende satisfacer intereses y necesidades psicopedagógicas, académicas, culturales, deportivas, recreativas e informativas, que permitan reforzar la formación de un trabajador responsable, capaz de cumplir normas.

Cumpliendo esta normativa y respetando los convenios institucionales a través del cual se ha incorporado a las personas con necesidades educativas especiales se procede a los cursos de formación y certificación. Este convenio

establece que las personas con discapacidad asisten regularmente a estos espacios e intercambian saberes con el resto de participantes, lo que contribuye a la integración.

La Asociación Venezolana para el Síndrome de Down (Avesid) es una institución de carácter privado y sin fines de lucro cuya labor es la difusión y el abordaje desde el punto de vista científico de la problemática del Síndrome de Down en Venezuela. Fue fundada el 20 de Enero de 1992, por un grupo de padres, representantes y profesionales, el objetivo prioritario de esta institución es trabajar en pro de la salud, la inclusión en todo sentido escolar, social y laboral, la lucha por la igualdad de oportunidades en todas estas áreas para la persona con Síndrome de Down y la búsqueda de una mejor calidad de vida para ellos coadyuvando en la consolidación de su proyecto de futuro (Flores, 2002).

En Avesid se desarrollan programas básicos de interés y beneficio a las personas con discapacidad que se especifican a continuación:

- 1.- El programa de capacitación profesional, en el que se busca que los profesionales tengan a su alcance los conocimientos y las herramientas necesarias lo más actualizado posible, por lo cual anualmente invitan al país a profesionales muy destacados en materia de Síndrome de Down provenientes de Estados Unidos, España, Italia, Reino Unido, Bélgica y América Latina. Aunado a estos esfuerzos, la calidad del trabajo que se desarrolla en Venezuela para estas personas ha ido progresando considerablemente.
- 2.- El programa EduDown: en el que se aportan recursos económicos a las familias con menos recursos a fin de que sus hijos puedan acceder a los programas educativos, ya que en el país los servicios de educación especial en líneas generales son bastante costosos.
- 3.- El programa de Centro de Entrenamiento, Recreación y Educación Social (CERES) es un programa diseñado para desarrollar habilidades y destrezas sociales en jóvenes con discapacidad y sin ella, a través del aprovechamiento constructivo del ocio y tiempo libre.

4.- El Proyecto Centro de Capacitación, Colocación y Apoyo Laboral (CIMA), a través del cual se extiende toda la información al empresariado, de manera de involucrarlos y comprometerlos cada día más a dar la cara a esta realidad, para que abran las puertas hacia una verdadera integración laboral. El Proyecto CIMA de Empleo con Apoyo lleva a cabo su misión:

- Gestionando la apertura de plazas de trabajo ante las instituciones públicas y la empresa privada.
- Trabajando conjuntamente con las distintas instituciones que llevan a cabo programas de inserción laboral y otras modalidades de empleo.
- Creando programas de capacitación profesional para formar nuevos facilitadores que desarrollen estos trabajos en las distintas regiones del país.
- Trabajando en la elaboración de propuestas de cambio normativo que faciliten la inclusión de personas con discapacidad al empleo.
- Asesorando a organizaciones y entidades para poner en marcha nuevos proyectos de empleo con apoyo: análisis de puestos de trabajo, información y asesoramiento sobre la contratación de trabajadores con discapacidad (modalidades de contratación, incentivos).
- Disponibilidad permanente para cualquier consulta, necesidad o sugerencia de las empresas.

•

La Fundación para la Cooperación del Desarrollo Integral de Sociedades Especiales (Fundacodise), es una fundación para la cooperación del desarrollo integral de sociedades especiales, asociación no gubernamental sin fines de lucro dedicada a la investigación, formación de recursos humanos y prestación de servicios, con personalidad jurídica propia, sin afiliación política, religiosa o económica de ningún tipo que pudiera ser objeto de discriminación por género, raza, ideología o cultura.

En la actualidad desarrollan un programa formativo llamado “Programa Calidad de Vida” cuyo objetivo es ofrecer a un grupo de adolescentes y adultos con discapacidad intelectual la oportunidad de formarse para la vida y el trabajo. Igualmente destacan otros programas en áreas socio-educativas, familiares y

laborales. El “Programa Laboral”, ofrece oportunidades de formación e integración laboral como centro de capacitación y empleo. Tiene como objetivo el desarrollo de competencias laborales, integrando los diferentes niveles de empleo planteados en el área de la discapacidad intelectual, incluyéndose así las alternativas de taller protegido (dulcería artesanal y artesanía), centro especial de empleo (viviero) e integración y seguimiento laboral (empleo con apoyo).

La Asociación Audaz para Orientación y Estímulo de Personas con Necesidades Especiales (Apoye) es una asociación civil sin fines de lucro que nace en el año 2000 por iniciativa de un grupo de padres y representantes y que está dedicada a la atención integral de personas con Síndrome de Down a través de programas y servicios para permitirles, en diferentes momentos de sus vidas, el desarrollo de sus habilidades adaptativas, formación básica, preparación e inserción laboral, integración social y la vida independiente, para lo cual obtienen sus recursos de aportes de socios y directivos. La institución establece sus acciones en dos (2) programas fundamentales: uno de Formación Básica Integral el cual se sostiene, principalmente, en la definición de currículos individuales y grupales orientados al desarrollo de las habilidades y destrezas necesarias para el desenvolvimiento eficaz de los individuos en su medio educativo, laboral y social. Asociación audaz para orientación y estímulo de personas con necesidades especiales (Flores, 2002).

El otro programa fundamental es el denominado Formación e Inserción Laboral que se enmarca en la modalidad que se conoce como “Empleo con Apoyo” en donde se propone la adaptación del nuevo empleado a su contexto laboral natural, sin subestimación ni sobreprotección. Este programa ha servido para la incorporación efectiva de los jóvenes de Apoye en preescolares, emisoras de radio, tiendas de video música, quioscos, empresas y bancos importantes en el país. Además de ello la institución presenta programas de apoyo al desarrollo paralelos a los programas fundamentales en áreas de la psicología, terapia ocupacional, computación, vida independiente y recreación (Flores, 2002).

Continuando con el impulso y desarrollo de estos programas las Industrias Venezolanas de Buena Voluntad (IVBV) es una organización benéfica sin fines de lucro, dedicada a la rehabilitación profesional e integración sociolaboral de

personas con discapacidades físicas, mentales y sensoriales cuya misión es lograr la integración productiva de las personas con discapacidad, mediante el proceso de rehabilitación profesional, con sentido social y viable económicamente. Fue fundada en 1964 por la Sra. Ingeborg Blohm de Bessin con un grupo de voluntarios venezolanos y de la United Christian Church y con el asesoramiento de Goodwill Industries, Inc. que operan en los Estados Unidos y de la cual recibe ayuda tecnológica, no financiera. Actualmente ofrece programas a las personas con discapacidad física, mental y/o social de Rehabilitación Profesional con base en:

- Evaluación y Orientación Ocupacional: para determinar el perfil ocupacional del aspirante, es decir, conocer sus habilidades para desarrollarse en una actividad productiva calificada y/o no calificada.

- Disciplina Laboral: se garantiza la formación de hábitos y conductas adecuadas para el desempeño eficiente y eficaz de un oficio, por medio de la realización de actividades productivas sencillas como: pegar, cortar, contar, etiquetar, sellar, embalar, entre otras. Se logra así la incorporación de conceptos básicos del campo laboral, tales como: horario de trabajo, puntualidad, retardos, permisos, reposos, relación laboral, salario, producción, calidad, supervisor, compañero de trabajo, higiene y seguridad industrial, entre otros.

- Entrenamiento Laboral: por medio del diseño de un plan de atención individualizado acorde con el pronóstico de integración productiva del cliente, familia y comunidad. Se proporciona evaluación y seguimiento continuo para garantizar el logro de los objetivos planteados para cada cliente. También se mantiene el programa de asesoría permanente en áreas básicas: motivación al logro, autoestima, calidad, eficiencia, higiene y seguridad industrial. Actualmente se brinda la oportunidad de formarse con programas INCE en las áreas de carpintería, cerámica, electrónica, corte-confección, manualidades, zapatería y computación.

- Integración Laboral: se evalúan las ofertas de empleo, se efectúa el respectivo análisis ocupacional, estructuración de perfiles de oficios, diseño de estrategias de incorporación productiva según cada caso, información y sensibilización de la comunidad de empresarios y en general, facilitación de talleres informativos de la aptitud de la persona con discapacidad, de inducción al empleo

dirigidos al cliente, asesoría al supervisor empleador, diseño de estrategias para logro de estabilidad laboral, información continua de derechos y deberes del empleado y empleador, cursos de administración, contabilidad y mercadeo de micro-empresas. Esto se logra por medio de dos programas específicos: pasantías laborales y colocación productiva dependiente e independiente.

- Integración Social: se logra a través de la facilitación de procesos de Escolaridad Formal, la coordinación de programas culturales, recreativos, deportivos y de extensión, con enfoque laboral, la facilitación de actividades de refuerzo psicopedagógico individualizado, el suministro de información sobre temas de actualidad vinculados con el entrenamiento, disciplina laboral, y otros intereses de los clientes; se pretende satisfacer intereses y necesidades psicopedagógicas, académicas, culturales, deportivas, recreativas e informativas, que permitan reforzar la formación de un trabajador responsable, capaz de cumplir normas.

Adicionalmente, existe la aplicación del programa de Empleo con Soporte Creando Independencia y la Asociación para el Desarrollo de Educación Especial Complementaria (ASODECO), ésta es una asociación civil, sin fines de lucro, pionera en integración socio-laboral de las personas con necesidades educativas especiales, creada desde 1985 con el objetivo de capacitar laboralmente a las personas con discapacidad intelectual a fin de garantizarles una vida útil a través de su participación en el mundo laboral. Esta asociación, lleva más de 27 años de trabajo exitoso en educación, integración y seguimiento socio-laboral de jóvenes con discapacidad intelectual. La historia que ha recorrido la integración socio-laboral para Asodeco se inicia en el año 1988, cuando la corporación Mc Donald's en el espacio ubicado en La Castellana, emplea a una persona con discapacidad intelectual. Por otro lado, el trabajo directo con el psicólogo Álvaro Murillo, quien trabajaba en una organización estadounidense bajo la metodología de empleo "Support System", impulsó a la asociación a profundizar en la temática de la integración socio-laboral y, uniendo este factor a la experiencia que se estaba viviendo en Asodeco, para el año 1992, se logra registrar el Programa de Transición Laboral "Creando Independencia", el cual ofrece entrenamiento, colocación y seguimiento a personas con discapacidad intelectual principalmente, aunque no se excluyen otros tipos de discapacidad (Flores, 2002).

Los estrechos vínculos generados entre cada una de las empresas y ASODECO, a través de estos años, ha hecho posible conocer el punto de vista de los empleadores sobre los beneficios y los retos implícitos en el maravilloso y complejo proceso de integración. Este trabajo también presenta la visión del empresario y sus valiosos aportes como actor fundamental de la integración socio-laboral de personal con discapacidad.

#### 7.4. Necesidades en función del Contexto-Problema

Los problemas detectados y jerarquizados inicialmente fueron ampliados con los aportes y resultados de los talleres con padres y representantes, el análisis FODA, el registro de las actividades del día en el diario del docente y el encuentro de empresarios. Esta lista ampliada de problemas y las necesidades que de ellos se derivan se sistematiza en la tabla 9.

**Tabla 9. Necesidades en función del Contexto-Problema**

Contexto - Problema	Necesidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A pesar de que la familia juega un papel fundamental en la inserción socio-laboral, en ocasiones sus miembros no confían en las potencialidades</li> <li>• Lo anterior dificulta e impide un egreso con la formación de una fami-empresa, micro empresa o cooperativa.</li> <li>• La falta de compromiso familiar hace que el trabajo ganado hasta ahora se pierda con el transcurrir del tiempo.</li> <li>• El personal docente por su parte, asume conductas sobre protectoras lo que incide negativamente en la inclusión socio-laboral del participante.</li> <li>• No existe un estudio del mercado de empleo en el entorno comunitario para las personas con discapacidad que egresan y que fueron formados en las Unidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo para realizarse como personas útiles a la sociedad</li> <li>• La familia debe asumir su cuota de responsabilidad en el acompañamiento en esta preparación</li> <li>• Consolidar la fami-empresa con un grupo de egresados, para que en el núcleo familiar no sea una carga.</li> <li>• Se requiere de un personal más innovador y creativo que permita una mayor autonomía e independencia en los estudiantes.</li> <li>• Crear un banco de datos por el colocador laboral donde se registre toda la matrícula en la integración escolar, familiar y</li> </ul>



<p>de Formación Integral de (TELBCOL).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La institución, por ser la única de su tipo en el Municipio, no cuenta con los recursos y materiales suficientes para ofrecer una formación de calidad en todas las unidades de producción y la línea estratégica de autogestión no satisface las necesidades de cada grupo familiar.</li> <li>• Aún no se ha realizado una campaña de sensibilización hacia los sectores empresariales del municipio</li> <li>• Inexistencia de un proyecto de vida para los participantes.</li> <li>• Incumplimiento de las Leyes por parte de instituciones y empresas.</li> </ul>	<p>laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear un proyecto de auto-gestión que permita beneficiar a las personas con discapacidad.</li> <li>• Articular la autogestión con diversos organismos gubernamentales y no gubernamentales.</li> <li>• Realizar encuentros con diferentes sectores empresariales del municipio y atender sus propuestas.</li> <li>• Desarrollar el proyecto de vida para los participantes</li> <li>• Lograr que las personas con discapacidad puedan ser incluidas en el mercado laboral, como lo establecen las leyes de la República y de esta manera contribuir a un derecho que legalmente le asiste.</li> </ul>
---	--

Fuente: elaboración propia

En atención a los problemas y necesidades detectadas en las fases de pre-diagnóstico y diagnóstico, se hace necesario que se comprenda e impulse el proceso de la inclusión laboral, el cual conlleva el logro del empleo con apoyo, las ocupaciones laborales en función del perfil profesional del trabajador con discapacidad, y la necesidad de aplicar control, supervisión y seguimiento a dicho trabajador; para ello se precisa la participación de un entrenador o preparador laboral que lleve a cabo un acompañamiento adecuado para el desempeño eficaz del trabajo. Todo esto respondiendo a un favorable clima organizacional en pro de la integración laboral y la consecución de los objetivos de la organización, para lo cual, el Departamento de Recursos Humanos, Relaciones Industriales u otros, dependientes de las empresas, deben sensibilizarse y capacitarse.

Para los procesos de inclusión se escogen de cada Unidad de Formación Integral sólo a los participantes que estén próximos a egresar y serán seleccionados únicamente los grupos familiares de los participantes que presenten

mayores potencialidades de participar en el proceso de inclusión socio-laboral; vale decir, los que puedan asistir a pasantías y tener opciones a la colocación laboral, sin que con ello se pretenda hacer exclusión. Dichos criterios estarán sujetos a las demandas y exigencias del sector empresarial, y no toda la población estudiantil se ajusta a los mismos, entre otros aspectos por su misma condición cognitiva.

El taller laboral, cónsono con su misión de formar, capacitar y actualizar los recursos humanos que el país demanda y su visión de ser reconocido como un modelo de gerencia estratégica corporativa a nivel de educación especial, comprometido con los procesos de cambio y transformación nacionales e internacionales, abre sus puertas a empresarios del Municipio, para que a través de la realización de talleres y la formación de preparadores laborales, mediadores en la integración laboral de las personas con discapacidad, propicie la inclusión y el cumplimiento de la Ley, de manera efectiva.

### **7.3. Resumen capitular**

Este capítulo permite acercarnos al ámbito en el que se desarrolla el estudio, la historiográfica del taller, el personal de planta, población de participantes, actores, proyecto PEIC, misión y visión, como una forma de organización de la enseñanza en la cual docentes, participantes, comunidad y familia en conjunto, buscan solución a un problema de su interés educativo, económico y familiar. En este contexto se llevó a cabo la investigación-acción participativa, a fin de recopilar la información necesaria que fue utilizada en la planificación, ejecución y evaluación, fundamentadas en el pre-diagnóstico.

El Taller de Educación Laboral Bolivariano pertenece al subsistema de Educación Especial, programa educación y trabajo dependiente del Ministerio de Educación. A través de la instrucción de un oficio se capacita a las personas con discapacidad con miras a integrarlos como fuerza de trabajo a la sociedad. Atiende una población de 169 participantes con diferentes áreas de atención y compromiso cognitivo, impedimentos múltiples, discapacidad neuromotora, dificultad de aprendizaje, autismo, excluidos del sistema escolar y en situaciones de calle, provenientes de los Municipios, Santa Rita, Simón Bolívar Lagunillas y Cabimas.

Sus objetivos están centrados en impartir al participante atención integral desarrollando sus habilidades, destrezas y competencias, proyectándose apto para el trabajo competitivo; aporta entrenamiento vocacional que recibe en unidades de formación integral acorde con sus intereses y aptitudes y con las necesidades del mercado laboral, como trabajador calificado o semi-calificado. Igualmente lo incorpora a la realización de la experiencia significativa: la pasantía laboral, práctica que le permite adaptarse a una disciplina y reglamentación, en igualdad de condiciones y oportunidades de una asertiva vinculación con el entorno profesional. Para efecto de este estudio se procedió a describir la totalidad del personal que labora en la institución, que si bien no forma parte del grupo acción en su totalidad, son parte integrante de la misma. Esta representada por 41 personas, cada una de éstas con una función específica, y en orden de importancia.

En cuanto a los jóvenes participantes, son personas mayores de quince años de edad con discapacidad intelectual, con compromiso cognitivo o compromiso en el aprendizaje, que se encuentran excluidos del sistema educativo regular, así como los que están en situación de vulnerabilidad social (ver fig18). Esta condición es respaldada por una evaluación psicológica o pedagógica al ingresar al taller o, en su defecto, por la realización de la evaluación diagnóstica inicial que realiza el equipo técnico, que contiene la hoja de vida y la evaluación psicológica preliminar. Estos datos se complementan con su posterior evaluación integral, conjuntamente con la docente de la Unidad de Formación Integral.

Se expone el estudio del diagnóstico realizado en la investigación considerado como conjunto de informaciones descriptivas, explicativas y prescriptivas, recabadas a partir de una metodología y unas técnicas diagnósticas, sobre los componentes cognitivos, afectivos, relacionales, axiológicos o situacionales de la persona, que está inserta en un medio físico, social, familiar o escolar. El mismo, permitió un proceso de análisis de necesidades más relevantes para el proceso investigativo desde lo pedagógico, lo social y lo comunitario.

Dicho diagnóstico, permitió abordar la incorporación de la Empresa de Producción Social (EPS) como proyecto educativo para la inserción socio-laboral

de la persona con discapacidad en el Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago (TELBCOL). En consecuencia, enmarcados en esta idea, ante la necesidad e interés de alcanzar este importante propósito, ha surgido como estrategia la posibilidad de lograr la inserción socio-laboral a través de la Empresa de Producción Social (EPS) como proyecto educativo.

Por otra parte, se puede establecer que a través del tiempo la práctica ha demostrado que cuando las personas con discapacidad desean ingresar al campo laboral no son tomadas en cuenta y son rechazadas. En ocasiones el sector empleador no tiene conocimiento de que existen personas con necesidades educativas especiales, que tienen derecho a un trabajo digno como cualquier ser humano. A pesar de la existencia de la Ley para las Personas con Discapacidad, los organismos encargados de su ejecución no le ofrecen la importancia necesaria, por lo cual se priva a estas personas de la oportunidad de integrarse a un trabajo digno, vulnerando un derecho legal que le asiste por la Constitución.

Es preciso considerar que llevar adelante una Empresa de Producción Social para personas con discapacidad implica desarrollar factores que fortalezcan sus posibilidades de éxito. Los procesos de cambio que suceden en las sociedades tanto en lo político, jurídico, económico, tecnológico y cultural obligan a estas empresas a rediseñar sus formas organizacionales, a desarrollar nuevos enfoques de gerencia y de mercadeo, en los cuales el proceso de cambio debe ajustarse a la capacidad de reconocer las distintas reacciones que provoca gerenciar el proceso de una manera exitosa (Esparza, (2007).

El proceso de inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad en la actualidad se encuentra en un periodo de transformación orientado al desarrollo del ser humano en un colectivo social, basado en los valores y la preparación para una vida socio-laboral activa, independiente y productiva.

Se procedió a describir los actores sociales inmersos en la investigación. Así mismo, se establecen algunas características que le son propias al grupo, para luego determinar el área de conocimiento a través de la aplicación de una guía de observación. Seguidamente se establecieron mecanismos para la sensibilización, formulación de los objetivos grupales, jerarquización de necesidades, propósito de

la investigación y elaboración del plan general de la investigación, punto neural del estudio. Cabe destacar que el grupo acción está conformado por jóvenes del sexo masculino y femenino; el grupo es heterogéneo dado sus intereses y necesidades, las edades oscilan entre 18 a 33 años, participantes de las diferentes Unidades de Formación Integral, teniendo competencias de la valoración del conocer y convivir y de la valoración del hacer.

Por otra parte, se presenta el estado actual del problema, para lo cual se aplicó un conjunto de instrumentos previamente diseñados que permitieron la recopilación de la información necesaria. Posteriormente se procedió al procesamiento de esa información, y jerarquización de las necesidades, así como a la valoración e interpretación de los resultados obtenidos que hicieron posible la determinación de problemas en el Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago.

En nuestro país, según el Ministerio de Educación (1997), el programa de Educación Laboral se inscribe en las concepciones de los países adelantados y democráticos en esta materia. Sin embargo, la actual situación económica y sus consecuencias sobre el empleo, unido a la visión que comúnmente ha imperado respecto a las capacidades de las personas con discapacidad, entre otros factores, han particularizado su ejecución haciendo necesario su estudio y tratamiento desde un área más vasta que la circunscrita a la educación especial en sí misma. Esto en atención a que pues dicho programa pretende generar un espacio válido para el desarrollo de los discapacitados como seres humanos plenos, con derechos y oportunidades dentro del campo de trabajo, propiciando su inclusión socio-laboral.

Tener presente este desarrollo de cómo aprende la persona, le permite al docente ser un mediador eficaz dentro del proceso de atención en cuanto la educación y trabajo a lo largo del proceso, implementar acciones secuenciadas, permitiéndole a la persona apropiarse de los conocimientos para luego resolver los problemas en los diferentes dominios del conocimiento que se le presentan.

Así, la educación y trabajo para la atención a la población escolar estará centrada en proporcionar experiencias de aprendizaje que apunten a la orientación

y exploración vocacional, a crear competencias sociales, desarrollar habilidades y destrezas relacionadas con el trabajo, fortalecer la valoración del trabajo, las habilidades personales e interpersonales, fortalecer los valores de cooperación, solidaridad, responsabilidad respeto, organización, identidad fraternidad, consolidar hábitos, disciplina, internalizar el sentido de la colaboración, participación y uso del tiempo libre; condiciones estas que permiten el pleno desarrollo de la personalidad, convirtiéndose en una persona capaz de elegir acertadamente un oficio o una profesión (Norman, 1978).

La Jerarquización de las necesidades supone evaluar al mismo tiempo lo que falta o es problemático, y aquello con lo cual se cuenta para enfrentar tal circunstancia; no basta identificar las necesidades sentidas y sensibilizar acerca de las normativas. A los fines del trabajo que se va a efectuar, es necesario jerarquizar las necesidades identificadas, si no existe una decisión previa sobre cual de ellas atacar. Para esto es necesario, según la dimensión de los actores con la cual se está ejecutando el proyecto, elegir las técnicas más adecuadas para esa tarea.

La inserción socio-laboral de las personas con discapacidad actualmente se encuentra en un momento de transformación e innovación, ya que se requiere de una nueva revisión de la Política en el área de Educación y Trabajo, que aún mantiene su vigencia. Sin embargo, está en fase de discusión el documento base 2009 de la versión preliminar unificando puntos de vinculación con el propósito de esta investigación (Ministerio de Educación, 1997).

Los ambientes en los talleres laborales han contribuido a una inadecuada formación de las personas con discapacidad, porque no permitían formar un ser integral, sino que parcelaban el conocimiento y se formaba sólo para el oficio. Esto genera conflictos y problemas al ir al campo laboral, acarreado su deserción para continuar en los talleres; puesto que ya que en ellos se sienten protegidos por los maestros y la institución, cuando llega el momento de egresar no lo aceptan.

Como consecuencia de esta problemática la autora considera pertinente un cambio sustancial que lleve a unos resultados favorables para la persona con discapacidad, para su familia y para el empresario. Es necesario activar un

proyecto de vida del participante desde su etapa inicial hasta su egreso social, ya que existen alternativas viables para dar respuesta oportuna.

El Análisis FODA fue elaborado en tres círculos de interacción constructiva de reflexión con personal directivo, docente, administrativo, obreros, participantes, padres y representantes y la asociación civil, en el cual se discutieron diferentes aspectos referidos a la situación actual de la institución desde el punto de vista pedagógico, social, laboral y familiar, se lograron diferentes resultados.

Se cierra el capítulo describiendo las diferentes respuestas necesarias en función de a las necesidades de integración socio-laboral como problema prioritario establecido en la jerarquización. El siguiente capítulo sistematiza la propuesta de cumplimiento al propósito de la investigación-acción de generar experiencias y planes de acción para orientar las transformaciones necesarias en el contexto estudiado.

## ***CAPÍTULO VIII***

---

### ***SISTEMATIZACIÓN DE LA PROPUESTA: EXPERIENCIAS, TRANSFORMACIONES Y PLANES DE ACCIÓN***



## CAPÍTULO VIII

### ANÁLISIS DE LA INFORMACION, EXPERIENCIAS Y TRANSFORMACIONES

*“Nadie libera a nadie, nadie se libera solo, los hombres se liberan en comunidad. Nadie educa a nadie, nadie se educa a sí mismo, los hombres se educan entre sí mediatizados por el mundo”.*

*(Freire, 1985, p.45)*

El presente capítulo tiene como propósito explicar el desarrollo de experiencias y la acción transformadora, la cual contiene los planes de acción que se ejecutan durante la investigación con sus respectivos informes en los que se muestran las secuencias, la duración de los hechos y cada una de las actividades realizadas en concordancia con los propósitos y objetivos específicos, buscando la incorporación y la colaboración de todos los actores involucrados para solucionar problemas que afectan en el “Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago” a través de la investigación-acción participativa. De igual manera, se presentan las reflexiones que sobre la teoría y la praxis se pueden ofrecer en relación con los cambios culturales en la organización y a la transformaciones producto de la investigación.

#### **8.1. Categorías y lineamientos para el desarrollo de la propuesta**

En las dos tablas que se presentan en esta sección se sistematizan las categorías y sub-categorías que emergen como resultado del estudio teórico y de campo y que se tomaron en cuenta para la elaboración y sistematización de la propuesta. La primera tabla presenta las categorías y sub-categorías en función de los objetivos de investigación, su vinculación con conceptos claves del marco teórico y los instrumentos utilizados para la obtención y sistematización de los datos. En la segunda tabla se indican las categorías y subcategorías que surgen del proceso de investigación teórica y de campo descritas en el plan general de acción del ciclo educativo, familiar y socio-laboral, donde se describen las características fundamentales de cada uno de los sujetos actuantes de la investigación.

**Tabla 10. Categorías y sub-categorías que emergen del proceso de investigación teórica y de campo: enlace con objetivos, marco teórico e instrumentos**

<b>Objetivos</b>	<b>Categorías</b>	<b>Sub- Categorías</b>	<b>Palabras claves/Marco Teórico</b>	<b>Instrumentos utilizados</b>
1. Caracterizar la Empresa de Producción Social como medio para la integración socio-laboral de las personas con discapacidad.	Empresas de Producción Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• cooperativas</li> <li>• fami-empresa</li> <li>• micro-empresa</li> <li>• características</li> <li>• beneficios</li> <li>• desventajas</li> <li>• consolidación</li> <li>• seguimiento</li> </ul>	Educación y Trabajo Formación integral Exclusión laboral Desventaja social Inclusión socio-laboral Modelo productivo	Registro bibliográfico  Entrevistas  Diario del investigador
2. Determinar si las personas con discapacidad del taller de Educación Laboral Bolivariano están en condiciones bio-psicosociales para asumir el reto de formar parte de una Empresa de Producción Social.	Taller de Educación Laboral Bolivariano: TELBCOL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidades de Formación Integral (UFI)</li> <li>• orientación humanista</li> <li>• respeto a las diferencias</li> <li>• misión</li> <li>• visión</li> <li>• objetivos</li> <li>• docentes y directivos</li> <li>• proyecto pedagógico</li> <li>• adaptaciones curriculares</li> <li>• formación pedagógica</li> </ul>	Enfoque humanista  Educación Especial  Formación integral  Desarrollo de habilidades  Capacitación laboral	Entrevistas  Diario del Investigador  Análisis FODA Registro fotográfico
3. Identificar las habilidades, destrezas y competencias de las personas con discapacidad que permitan insertarlos en un programa socio-laboral de Empresa de Producción Social.	Personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• características</li> <li>• biodata</li> <li>• tipo de discapacidad</li> <li>• estigma y rechazo social</li> <li>• condiciones bio-psico-sociales</li> <li>• habilidades comunicativas</li> <li>• habilidades de pensamiento</li> <li>• competencias cognitivas y socio-laborales</li> <li>• motivación al logro</li> <li>• experiencia</li> </ul>	Humanismo  Potencial de Aprendizaje  Estigma y rechazo social  Igualdad sustantiva  Independencia y autonomía	Hoja de vida  Valoración Diagnóstica  Observación participante  Portafolio del estudiante  Informes de evaluación  Diario del

				investigador
4. Determinar la importancia del entorno familiar en el fortalecimiento de la formación socio- laboral de personas con discapacidad del Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago.	Entorno Familiar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• familia</li> <li>• padres y representantes</li> <li>• desmotivación familiar</li> <li>• actitud discriminatoria</li> <li>• proyecto de vida</li> <li>• apoyo familiar</li> <li>• trabajo asociado</li> <li>• compromiso</li> <li>• capacitación y estrategias</li> </ul>	Posición socioeconómica y cultural  Actitudes discriminatorias  Participación de la familia  Bienestar social  Valoración de sí mismo	Observación  Entrevistas  Grabación en Video  Diario del investigador Registro Fotográfico
5. Elaborar un plan para el desarrollo de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad del Municipio Cabimas – Estado Zulia.  6. Precisar las estrategias para la implementación de las Empresas de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad del Municipio Cabimas – Estado Zulia.	Inserción Socio-Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• condicionantes sociales</li> <li>• marco legal</li> <li>• deberes y derechos del discapacitado</li> <li>• discriminación laboral</li> <li>• enlace educación- empleo</li> <li>• políticas educativas inclusivas</li> <li>• sistema productivo</li> <li>• sector empresarial</li> <li>• actitud de los empresarios</li> <li>• papel del estado</li> <li>• servicio de empleo</li> <li>• experiencia significativa</li> <li>• pasantía laboral</li> <li>• acciones prospectivas</li> </ul>	Inserción Socio-Laboral Discriminación Marco legal Deberes y derechos del discapacitado	Registro de actividades del día  Dinámicas Grupales  Diario del investigador  Entrevistas  Grabaciones audiovisuales  Registro fotográfico

A los efectos de fundamentar la propuesta de acción transformadora y aportar mayor coherencia y efectividad a su implementación, el análisis de las categorías y subcategorías resultantes permitió su agrupación en tres mega-

categorías que representan los ámbitos de acción para el abordaje de problemas específicos: el ámbito estratégico educativo, el ámbito familiar y el ámbito socio-laboral. Para la propuesta y desarrollo de los planes de acción transformadora, se parte de las tres mega-categorías aquí establecidas, ya que las mismas definen el ámbito de acción en el que se insertan y desarrollan las respectivas categorías y subcategorías, tal como se presenta en la siguiente tabla:

**Tabla 11. Categorías y subcategorías que emergen del proceso de investigación teórica y de campo: Estructuración en Mega-categorías y ciclos de acción transformadora**

MEGA CATEGORÍAS	CATEGORÍAS	SUB-CATEGORÍAS	Ciclos de acción transformadora
Ámbito estratégico educativo	Personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• características</li> <li>• biodata</li> <li>• tipo de discapacidad</li> <li>• estigma y rechazo social</li> <li>• condiciones bio-psico-sociales</li> <li>• habilidades comunicativas</li> <li>• habilidades de pensamiento</li> <li>• competencias cognitivas y socio-laborales</li> <li>• motivación al logro</li> <li>• experiencia</li> </ul>	CICLO I: Plan de acción estratégico-educativo
	Taller de Educación Laboral Bolivariano: TELBCOL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidades de Formación Integral (UFI)</li> <li>• orientación humanista</li> <li>• respeto a las diferencias</li> <li>• misión</li> <li>• visión</li> <li>• objetivos</li> <li>• docentes y directivos</li> <li>• proyecto pedagógico</li> <li>• adaptaciones curriculares</li> <li>• formación pedagógica</li> </ul>	
Ámbito estratégico Familiar	Entorno familiar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• familia</li> <li>• padres y representantes</li> <li>• proyecto de vida</li> <li>• apoyo familiar</li> <li>• trabajo asociado</li> <li>• desmotivación familiar</li> <li>• actitud discriminatoria</li> <li>• compromiso</li> <li>• capacitación y estrategias</li> </ul>	Ciclo II: Plan de acción estratégico familiar

Ámbito estratégico socio-laboral	Empresas de Producción Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• cooperativas</li> <li>• fami-empresa</li> <li>• micro-empresa</li> <li>• características</li> <li>• beneficios</li> <li>• desventajas</li> <li>• consolidación</li> <li>• seguimiento</li> </ul>	Ciclo III: Plan de acción estratégico socio-laboral
	Inserción Socio-Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• condicionantes sociales</li> <li>• marco legal</li> <li>• deberes y derechos del discapacitado</li> <li>• discriminación laboral</li> <li>• enlace educación-empleo</li> <li>• políticas educativas inclusivas</li> <li>• sistema productivo</li> <li>• sector empresarial</li> <li>• papel del estado</li> <li>• servicio de empleo</li> <li>• experiencia significativa</li> <li>• pasantía laboral</li> <li>• acciones prospectivas</li> </ul>	

Como lineamientos generales para el desarrollo de los planes de acción, tomando en cuenta las categorías y subcategorías emergentes y los resultados teóricos, se establecen los siguientes:

- En atención a los señalamientos del marco teórico, se contempla el desarrollo de los planes de acción e intervención desde una perspectiva humanista, que persigue el desarrollo integral del ser humano y el respeto a su valía.
- La propuesta debe contemplar los tres ámbitos de acción aquí definidos: el educativo, el familiar y el socio-laboral, de manera que se tenga una cobertura amplia e inclusiva de todas las variables o categorías señaladas.
- Todos los actores definidos en las categorías y subcategorías deben ser incorporados a los planes de acción transformadora: los propios participantes, los directivos y docentes, así como los padres y representantes, el grupo familiar y/o adultos significantes, y los empresarios.

- Toda intervención y valoración individual tomará en cuenta las condiciones específicas del sujeto, el tipo y grado de discapacidad, sus condiciones bio-psico-sociales y sus habilidades y competencias para la inserción en el mercado laboral.
- La fami-empresa emerge como el tipo de empresa de producción social más acorde con las necesidades de inserción socio-laboral y las características de las personas con discapacidad; por consiguiente, la propuesta y planes de acción deberán orientarse a su desarrollo, consolidación y respectivo seguimiento.
- Puesto que la familia ejerce un papel importante en la consolidación y logro de la fami-empresa, ésta debe ser tomada en cuenta en las acciones dirigidas a mejorar las posibilidades de inserción laboral efectiva de su representado. Para ello es necesario incorporar acciones orientadoras y formativas que involucren a la familia como ente de apoyo en el desarrollo y consolidación de los proyectos de vida de los participantes.
- Se deben establecer mecanismos para dar a conocer el marco legal que sustenta las acciones de inserción laboral, así como los derechos y deberes de las personas con discapacidad, para luchar contra las actitudes de segregación y discriminación laboral y social de las que es objeto este sector poblacional.
- Los planes y programas que se establezcan en las Unidades de Formación Integral del TELBCOL deben estar orientados, no sólo a la formación integral como seres humanos útiles a la sociedad, sino también a la formación de habilidades para la posterior inserción en el mercado laboral, tanto a nivel del sector empresarial en un empleo remunerado, como a nivel de desarrollo de fami-empresas.
- Es necesario propiciar un acercamiento con el sector empresarial para sensibilizarlo con respecto a la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad, de manera que se superen las barreras actitudinales que impiden la inserción efectiva de estas personas al mercado laboral.

- No se puede obviar el papel y responsabilidad del Estado en este proceso, como ente garante de las condiciones legales, económicas y educativas para la inserción laboral efectiva de las personas con discapacidad.

Tomando en consideración los lineamientos generales aquí señalados, se procede a desarrollar los planes de acción transformadora y las actividades de análisis de la información que emerge de las actividades realizadas.

## **8.2. Fase de Aplicación: Plan general de investigación-acción**

La acción transformadora es llevada a cabo siguiendo el modelo de la espiral de Kemmis (1992) donde se inició de una preocupación temática, se hace un plan de acción, luego se actúa y finalmente se ejecuta, para así entrar en la fase de observación y reflexionar sobre cada uno de los resultados de la acción para una nueva base que origina reflexiones al dar paso a otro plan de acción; por lo tanto es un ciclo que lleva el mejoramiento continuo del proceso de investigación hasta lograr una transformación. Para proceder al análisis de la información obtenida, se comenzó por detectar las necesidades prioritarias del grupo en estudio.

Seguidamente se presenta el plan de acción diseñado y elaborado por la investigadora, con el objetivo de realizar el cronograma de investigación-acción con las actividades a realizar. Este abordaje permitió tener una visión general acerca del papel que debe jugar el estado en la incorporación de las personas con discapacidad al mundo laboral. Igualmente establecer las características de la Empresa de Producción Social que hacen factible la inserción de tales personas, el rol de la familia en este proceso, ciertas condiciones bio-psicosociales y habilidades entre otras consideraciones, así como el rol del sector empresarial, meta y aporte importante en esta investigación.

El trabajo manifiesta la relevancia que tiene para la sociedad y en especial para las Unidades de Formación Integral (UFI) del Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago de Cabimas Estado Zulia de Venezuela. Es necesario destacar la observación que a medida que se vaya ejecutando, este plan

puede ser modificado y ampliado en contenidos, ajustados a la evolución y buen desempeño de la investigación.

A continuación se presenta el plan general de investigación-acción (tabla12) en concordancia con el **propósito de la investigación:**

*Desarrollar acciones para la Incorporación de la Empresa de Producción Social como Proyecto Educativo para la Inserción Socio-laboral de las Personas con Discapacidad.*

**Tabla 12. Plan General de la Investigación-Acción**

Idea Inicial	Eventos	Acciones a Cambiar	Negociación	Ciclos de Acción Transformad.	Recursos	Acceso y Comunic. de la Invest.
Diseñar una propuesta de Incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad.  Identificar si las personas con discapacidad del taller de Educación Laboral Bolivariano están en condiciones Biopsicosociales para asumir el reto de formar parte de	Prediagnóstico	Actitud de los docentes	Cronograma para ejecutar los	I CICLO	Textos	Observación directa al participante
	Diagnóstico	Abordaje institucional	compromisos de todos los actores involucrados en las actividades	Círculos de acción transformadora dinámicas, juegos, motivación, ruptura de paradigmas.	Videos Cámaras Revistas Guías Folletos Formatos Papelógrafo	Guía de observación
	Confrontación Teórica	Actitud de los empresarios	Responsabilización en las programaciones	II CICLO	Fotocopias CD	Diario del investigador
	Confrontación Metodológica	Actitud del grupo familiar	Participación en la acción transformadora	Círculos de acción transformadora. Conceptualización teórica del proceso enseñanza - aprendizaje	Cassettes Retroproyector Grabador Pizarrón Juegos Material de apoyo	Formato de registro de datos
	Planificación de la Investigación acción:	Aplicación de las Leyes	Consentimientos e involucramiento en las acciones	Didáctica centrada en el proceso.	Marcadores	Transcripciones
	Ciclo I	Entidades integrales: Cooperativa	Generación de cambios significativos	Desarrollo de la innovación y creatividad.		Material de apoyo
	Ciclo II	Fami-Empresas	Cambios paradigmáticos	III CICLO		Diálogos
	Ciclo III	Micro-Empresas	Fomentar el desarrollo de habilidades formativas, analíticas y estratégicas	Ciclo de acción transformadora. Desarrollo de competencias, habilidades pedagógicas, formativas, concientización estratégica. Evaluación del proceso, reflexiones, consideraciones.		Interacción comunicativa entre los actores
	Sistematización de la Información	Resistencia al cambio				Grabaciones.
	Margen de seguridad	Visión tradicional				
	Independencia social					
	Autonomía personal					
	Rigidez en el proceso de enseñanza					



<p>una Empresa de Producción Social.</p> <p>Identificar las habilidades, destrezas y competencias de las personas con discapacidad que permitan insertarlos en un programa socio-laboral de Empresa de Producción Social.</p>		<p>Desinterés, apatía, falta de responsabilidad</p> <p>Concepción esquematizada de la acción pedagógica.</p>		<p>Concienciar a los docentes, familias y empresarios acerca de crecer y vivir en valores.</p> <p>Alianza docentes, familia, empresarios y comunidad para buscar soluciones que limitan la inserción socio-laboral</p>		
---	--	--	--	--	--	--

Fuente: Formato de Kemmis y Carr (1992). Diseño: elaboración propia

### 8.3. Ciclos de Acción Transformadora

Se hace necesario, a partir del Plan General de la Investigación, distribuir en secciones la manera como se va a ejecutar la transformación. En este caso específicamente se distribuyen tres ciclos por orden específico en atención a las tres megacategorías señaladas anteriormente:

- Ciclo I: Plan de Acción Estratégico Educativo
- Ciclo II: Plan de Acción Estratégico Familiar
- Ciclo III: Plan de Acción Estratégico Socio-Laboral

#### 8.3.1. Ciclo I: Plan de acción estratégico educativo

Se presenta en el plan de acción estratégico educativo la manera como se va a desarrollar las actividades dentro del taller laboral, aplicando acciones desde lo más simple a lo más complejo, para profundizar en el abordaje de la problemática en razón del hecho educativo. Esto, en atención a que se requiere una transformación social de innovación donde se practiquen proyectos de alcance y viabilidad para las personas con discapacidad.

Tradicionalmente la educación se ha utilizado desde su vertiente proactiva, es decir como instrumento preventivo o como medio de preparar para algo. Esta tendencia ha generado en la conciencia popular la creencia de que la educación es algo ligado al desarrollo de la infancia y primera juventud, y no tanto un instrumento de tipo remedial o reactivo, para las necesidades de los adultos. Evidentemente, es preferible prevenir y probablemente la adecuada prevención nos evite problemáticas, que con el paso del tiempo y la suma de nuevos factores, se complejiza de tal manera, que hacen difícil obtener resultados positivos mediante la intervención remedial o clínica.

Este criterio tal vez sea el que ha promovido y sustentado la creencia de que la inserción socio-laboral de adultos, solo requiere cualificación profesional y orientación laboral (conocimiento del mercado laboral), y que la citada cualificación se obtiene mediante Formación Profesional Ocupacional. (Ver tabla 13)

**Tabla 13. Plan de Acción Estratégico Educativo**

Acción	Estrategias	Responsable	Recursos	Lo que se aspira alcanzar
Concientizar a los directivos y docentes en correspondencia al valor, desempeño y actuación de la persona con discapacidad en la inserción socio-laboral.	Charlas Proyectar los valores que se destacan en un trabajo. Círculo de estudio	Docente investigadora	Trípticos Laminas Ilustrativas Proyector Computadora Refrigerio Ambientación	Diseño colectivo de estructuras y procesos organizativos que propicien el desarrollo de valores en los procesos de formación y capacitación como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad.
Promoción y divulgación de las UFI en los diferentes niveles del sistema educativo regular basado en el carácter transformador	Jornada social en los diferentes niveles del sistema educativo. Realizar charlas. Presentación del PEIC institucional.	Investigadora Participantes Docentes Directivos	Trípticos Material de apoyo Láminas Pancartas	Captar personas que promuevan y divulguen la UFI en los diferentes niveles del

<p>del taller, llamado a considerar los patrones de desigualdad que puedan existir con el objeto de convertirse en soporte imprescindible para su regulación y eliminación.</p> <p>Elaborar un instrumento de registro de evaluación de las habilidades, destrezas, competencias e intereses) para los participantes que van a egresar de las UFI</p> <p>Diseñar proyectos de vida para los participantes que van a egresar.</p> <p>Diseño y conformación de fami- empresa</p>	<p>Circulo de estudio.(Construcción en colectivo) Ensayos con modelos. Proyección de trabajo, en el área familia.</p> <p>Realizar encuentros familiares. Construir planes de vida para los participantes.</p> <p>Realizar talleres y trabajo de formación con la familia para la creación de la fami empresa.</p>	<p>Docentes Directivos Padres y Representantes</p> <p>Investigadora Personal Directivo Docentes Equipo técnico Padres y Representantes</p> <p>Investigadora Familia</p>	<p>Formatos de evaluación.</p> <p>Material de apoyo Laminas ilustrativas</p> <p>Proyectos establecidos</p>	<p>sistema educativo.</p> <p>Participación Trabajo en grupo Toma de decisiones Habilidades Actitudes Expectativas Nivel de especialización</p> <p>Impulsar la calidad de vida de cada uno de los participantes.</p> <p>Promover la formación de fami empresas.</p>
--	---	---	--	--

Fuente: elaboración propia

### 8.3.2. Ciclo II: Plan de Acción estratégico familiar

El plan estratégico familiar, se presenta en el momento actual, en donde se experimenta un proceso de transición, caracterizado por crisis que afectan directamente a las personas que la conforman. La responsabilidad de proteger a la familia es de todos, cada uno desde su posición tiene algo que aportar a la

institución siendo la más importante la familia, es necesario plantear y brindar una formación integral, es decir pedagógica, humana y espiritual. (Ver tabla 14)

El realizar encuentros de diferentes maneras ayuda a los padres y representantes a perfeccionar sus métodos formativos, pero sobre todo los capacita para enfrentar los actuales cambios de vida, adaptándose a las necesidades del mundo, sin renunciar por supuesto a los valores tradicionales de la familia. Cuestiona situaciones particulares que suceden en el interior del hogar; con ello pretende que los padres sean conscientes del papel que desempeñan como educadores naturales y permanentes de sus hijos.

La función educación no se podrá desarrollar de una manera integral, si no existe entre la familia una relación armónica, cumplir en totalidad con las responsabilidades, será algo decisivo en la educación de los hijos, por lo tanto la educación y la formación laboral debe ser razonable, respetuosa de sus necesidades e intereses, integral, desinteresada y adecuada. Teniendo en cuenta la parte educativa que les corresponde desempeñar en toda su dimensión, se hace necesario el uso de métodos, estrategias y herramientas que favorezcan la manifestación de lo aprendido, el ambiente de confianza y seguridad en si mismos, la evaluación permanente siempre reflexiva y orientadora, una mayor relación interpersonal de los compromisos adquiridos.

Es necesario tener presente las etapas evolutivas en el desarrollo de las actividades asignadas que deben adaptarse a ellos, comprender que tienen una visión diferente de las cosas y que lentamente adquieren experiencia frente a la vida.

**Tabla 14. Plan de Acción Estratégico Familiar**

Acción	Estrategias	Responsable	Recursos	Lo que se aspira alcanzar
Concientizar a padres y representantes en relación al valor y actuación de un trabajo a través de acompañamiento para visualizar y ayudar /dudas /debilidades, limitantes). -Estructurar planes de diseño en relación a la confianza y seguridad que se debe brindar	Proyectar los valores que resaltan en un trabajo. Visitas domiciliarias Charla de propuestas sobre los valores que se resaltan en un trabajo. Realizar exposiciones familiares en relación a las acciones de un trabajo laboral. Fomento y abordaje de ejemplos vivenciales a seguir en el área laboral.	Docente investigadora	Trípticos Laminas ilustrativas Refrigerio Ambientación Cámara fotográfica Cámara de video	Determinar la importancia del entorno familiar para fortalecer la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad del Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago Estimular el apoyo de desarrollo del trabajo asociado para una seguridad social y calidad de vida de la familia de la persona con discapacidad.
Ejecutar un plan de trabajo o proyecto de vida en el área de desempeño, desarrollo y actuación de la persona con discapacidad.	Entrevistas Talleres Ensayos con modelos. Proyección de trabajo, en el área familia.	Personal Docente Docente investigadora	Formatos de evaluación.	Participación Trabajo en grupo Toma de decisiones
Promover e impulsar la divulgación y publicidad de la UFI en la comunidad.	Encuentros familiares Entregar trípticos a la comunidad para proyectar las UFI. Realizar jornadas sociales a la comunidad.	Personal Docente Docente investigadora	Pancartas Laminas Trípticos Folletos Cámara fotográfica Cámara de video	Desempeño Actuación Compromiso Confianza en si mismo.

Fuente: elaboración propia

### Continuación: Plan de Acción Estratégico Familiar

Acción	Estrategias	Responsable	Recursos	Lo que se aspira alcanzar
Sensibilizar a padres y representantes en cuanto a la elaboración de los proyectos de vida de la persona con discapacidad.	Reuniones periódicas con padres y representantes. Encuentros de familia. Reuniones con Equipo Técnico. Desarrollo de mesas de trabajo.	Docentes Investigadora Directivos Padres y Representantes	Proyector Trípticos Papel Lápices	Concienciación de padres y representantes en cuanto a aspectos biopsicosociales de la persona con discapacidad. Elaboración de los proyectos de vida a partir del cuaderno correo de la persona con discapacidad.
Desarrollo del taller sobre formación de Cooperativas y fami-empresas (Alianzas, amigos, familia, Comunidad), Empresarios de TELBCOL.	Taller con padres y representantes, familia, comunidad y empresarios.	Docentes Investigadora Directivos Padres y Representantes Empresarios Participantes	Proyector Trípticos Papel Lápices	Facilitar los conocimientos sobre formación de Cooperativas y fami-empresas (Alianzas, amigos, familia, comunidad, Empresarios de TELBCOL.
Proyección laboral puesta en marcha de experiencias significativas de los participantes.	Reuniones para informar a los padres el apoyo que deben brindar a su representado en esta etapa significativa.	Personal Docente Docente investigadora Colocador laboral	Hojas Bolígrafos Lápices	Estimular el apoyo de desarrollo del trabajo asociado para una seguridad social y calidad de vida de la familia de la persona con discapacidad.
Presentación de propuestas de proyectos de empresa mixta, cooperativa, fami-empresa y micro-empresa.	Asistencia y respaldo financiero	Docente investigadora Equipo técnico Empresarios	Tríptico Memoria fotográfica sobre trabajo realizado por los (as) participantes. Cámara fotográfica Cámara de video	Presentación de proyectos socio productivos para establecer enlaces con entidades financieras.

Fuente: elaboración propia

### 8.3.3. Ciclo III: Plan de Acción estratégico socio-laboral

Se establece un orden determinado de tareas a realizar en función a las necesidades e intereses de las personas con discapacidad donde se instauran patrones de seguimiento para ejecutar acciones en conjunto en el que prevalezca la proyección de manera que se aseguren aprendizajes funcionales en el ámbito laboral.

De igual manera, se plantea que debe existir a nivel empresarial una capacidad para comunicarse asertivamente en ambos sectores tanto educativo como empresarial, ya que desde el área educativa es parte fundamental el buen funcionamiento de cualquier organización y juega un papel preponderante en todas las actividades de la empresa, aunado a esto es indudable que la interacción humana taller-familia-empresarios tiene éxito o fracasa, como resultado directo de la habilidad para comunicar nuestras ideas y sentimientos. Es por ello, que debe existir un canal de convicción y efectividad y sobre todo de gran interés para ambas partes en la búsqueda de liderar nuevas propuestas y oportunidades para las personas con discapacidad en un enfoque socio productivo para todas las partes involucradas en donde se visualice un mercado más de ventajas que desventajas en el cual se busca influir positivamente en el proyecto educativo como inserción socio-laboral para las personas con discapacidad por lo que la formación para la inserción es vivida por los participantes como una necesidad para dar respuesta a los problemas que le plantea la actividad cotidiana.

La existencia de esta fragmentación en el mercado de trabajo y concretamente la desigual oportunidad de mantenerse integrado en él, explica que sea posible gestionar sus ingresos. Esto permite además desviar la atención hacia las características individuales de aquellos que no logran integrarse puesto que no afecta a todos por igual, busquemos en sus características personales las causas de su situación, de esta manera se plantea el siguiente plan de acción (tabla 15).

**Tabla 15. Plan de Acción Estratégico Socio-Laboral**

Acción	Estrategias	Responsable	Recursos	Lo que se aspira alcanzar
Promover e impulsar la divulgación y publicidad de las UFI en el sector empresarial basado en el carácter de incorporación de las persona con discapacidad al mundo laboral.	Elaboración del cronograma de trabajo. Enviar invitaciones Reuniones con empresarios involucrados en la acción Desarrollo del encuentro empresarial.	Investigadora Estudiantes de servicio comunitario. Empresarios Docentes	Materiales: Papelería, proyector, pancartas, afiches, entre otros.	Concienciar a las autoridades competentes sobre la importancia de la incorporación de la persona con discapacidad al entorno laboral. Compromiso de incorporación de la persona con discapacidad al entorno laboral. Dar a conocer a las diferentes instituciones educativas sobre el papel que juega las personas con discapacidad en el entorno laboral.
Proyección laboral puesta en marcha de experiencias significativas y pasantías laborales de los participantes a egresar acompañadas de un integrador social quien realizará el monitoreo y autorización del grupo para el control y seguimiento del desempeño.	Solicitud de pasantías a las diferentes empresas. Incorporación de la persona con discapacidad. Seguimiento.	Investigadora Participantes Empresarios Colocador laboral	Formato de Evaluación	Permitir la incorporación de la persona con discapacidad conozca el mundo laboral a partir de la experiencia significativa (Pasantías laboral)
Ejecución de prácticas de Pasantías laborales a través de formación en los lugares reales de trabajo, de manera que se aseguren aprendizajes funcionales en el ámbito laboral. - Brindar la oportunidad de un empleo estable (Ordinario con personal de apoyo, competitivo y protegido).	Apertura de oportunidades en los establecimientos para realizar las prácticas de experiencias significativas y Pasantías.	Participantes Docente integrador	Trípticos Folletos Formato de desempeño	Lograr el compromiso de incorporación de la persona con discapacidad al entorno laboral.
Promover e impulsar la divulgación y publicidad de la UFI en el sector	Enviar comunicación a la ministra del trabajo Proponer una mesa de trabajo con los altos	Personal Directivo Investigadora Funcionarios del Ministerio del Trabajo	Oficios Trípticos Folletos proyecto	Compromisos Enlaces Acuerdos Inter cambios Impulsar la participación de las personas con



<p>Ministerial y la comunidad basado en el carácter transformador del taller, llamado a considerar los patrones de desigualdad que puedan existir con el objeto de convertirse en soporte cultural imprescindible para su regulación y delimitación. Presentación de propuestas de proyectos de empresa mixta, cooperativa, familia-empresa y micro-empresa. Crear Empresas de Producción Social como fuentes de empleo y bienestar social para las personas con discapacidad propendiendo a su permanencia mediante el diseño de políticas donde tengan participación.</p> <p>Realizar un Encuentro de Empresarios a nivel Internacional, Nacional, Regional y Municipal con representantes del sector empresarial y Universidad del Zulia.</p> <p>Realizar un intercambio de enlaces y propuestas con el representante de la cámara de comercio del municipio</p> <p>Certificación, cualificación y acreditación por personal experto en el área.</p>	<p>funcionarios para presentar proyecto educativo de la inserción socio-laboral Establecer acuerdos mutuos. Asistencia y respaldo financiero</p> <p>Realizar un Encuentro Municipal con representantes del sector empresarial</p> <p>Ponencias Desarrollo del encuentro Presentación de las oportunidades empresarial. Cierre del encuentro</p> <p>Establecer un encuentro en profundidad para conocer posición de este sector hacia las personas con discapacidad</p> <p>Realizar jornada social para la certificación</p>	<p>Empresarios Participantes Padres y Representantes Personal docente, equipo técnico y directivo del taller laboral Docente investigadora</p> <p>Empresarios Estudiantes del Servicio comunitario y de Educación Especial Padres y Representantes Patrocinadores Medios de publicidad Personal de TELBCOL Investigadora Investigadora</p> <p>Directivo Docentes Equipo Técnico Pasantes de Educación Especial</p>	<p>Charlas Vídeos Retroproyectores Cortometraje Cámara fotográfica y video</p> <p>Comunicaciones Invitaciones Pancartas Afiches Certificados Ambientación Logística Cámara fotográfica y video</p> <p>Invitación Cámara fotográfica y video</p> <p>Resumen informe psicológico y pedagógico</p>	<p>discapacidad como trabajadores (as) en la gestión de Empresa de Producción Social. Presentación de proyectos productivos para establecer enlaces con entidades financieras.</p> <p>Incentivar y proyectar la familia-empresa, micro empresa y la cooperativa, otro estilo de representación para el abordaje de trabajo de la persona con discapacidad Acuerdos Desempeño.</p> <p>Actuación. Compromiso. Confianza en sí mismo (a). Enlaces Acuerdos Inter cambios</p> <p>Cifras elevadas de desempleo en el mercado laboral, bajo nivel de acceso al trabajo, poca información sobre las demandas de los empresarios, actitudes negativas de los empresarios, limitado enlace entre educación y empleo.</p> <p>Importancia de la certificación para optar a un empleo</p>
---	---	--	---	---

Fuente: elaboración propia

#### **8.4. Experiencia de Aplicación: Implementación de los planes de acción y resultados**

Para proceder al análisis de la información obtenida, se empezó por un encuentro con el grupo de actores para detectar las necesidades primordiales de la institución en estudio por medio de la aplicación de la observación, implementada con el objeto específico de lograr obtener el diagnóstico integral de la situación socioeducativa de la comunidad seleccionada con base en los aspectos señalados previamente. Para ello se utilizaron: entrevistas, revisión de documentos, observación, conformación de grupos, tormenta de ideas, reflexión, informe, fotografía, portafolio y el diario del investigador.

- a) La aplicación de la observación permitió obtener el diagnóstico integral de la situación socioeducativa de la comunidad seleccionada, luego trabajando con la conformación de los grupos o comisiones responsables, se procedió a jerarquizar las necesidades y a la sensibilización del grupo de actores.
- b) La información obtenida en entrevistas, permitió reafirmar las categorías ya establecidas logrando que los avances fueran los correctos.
- c) La transcripción de las entrevistas estructuradas permitió caracterizar definitivamente la realidad estudiada.
- d) Las fotografías lograron conformar evidencias que corroboran las acciones diligenciadas y ejecutadas en el desarrollo de la investigación-acción, para ello fueron tomadas imágenes de los actores que participaron, desde la entrevista sostenida con el personal directivo hasta el desarrollo de las acciones previstas para la acción transformadora, siempre respetando algunos escenarios que requieren de reserva. Esto siempre estuvo acompañado del diario del investigador donde se cuidaron detalles que son vitales para lograr el objetivo trazado.

e)

Luego se procedió a analizar la información teniendo como guía metodológica dos aspectos:

- 1) Con relación a los propósitos de la investigadora.
- 2) Con relación a los planes de acción de cada uno de los ciclos, siempre considerando el logro de los objetivos planteados de la investigación.

#### **8.4.1. Ciclo I: Implementación del Plan de Acción Estratégico Educativo**

##### **8.4.1.1. Encuentro con el grupo de Actores**

De manera formal converse con el personal directivo, ya que como formo parte del personal docente de la institución me corresponde cumplir con las normas referidas en el proceso de investigación en este caso como investigadora, les comente sobre mis estudios y de manera particular de la tesis doctoral que voy a realizar en el taller sobre el objetivo fundamental de la Incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad.

Una vez obtenida la permisología emanada de la directora del Taller Laboral, profesora Lizett de Mora y la subdirectora académica profesora Iría Hernández, previa correspondencia con fecha 20 de Septiembre de 2010, en este particular se recalcó la negociación de entrada a la institución educativa, explicando que entre las razones para realizar el estudio dentro de la institución esta el trabajar en ella, por lo cual ya existe una presentación que permite el acceso al campo y el conocimiento del contexto físico y social del mismo, es decir, que esta cumplido lo que en investigaciones cualitativas se denomina el vagabundeo.

Según Rodríguez (1996) “El vagabundeo es una de las estrategias que el investigador utiliza en las primeras fases del estudio como parte de sus contactos iniciales de entrada en el campo. Es un proceso para iniciar los contactos informales” (p.110). De igual manera, se les facilitaron detalles de la investigación enfatizando que mi rol no sería el de juez, sino de observadora y estudiosa de una situación específica y la de profundizar una problemática que requiere de esfuerzo, dedicación, amor y mucho valor humano, para beneficiar un grupo social bastante desasistido y limitado. Gustosamente agradecieron de nuevo la oportunidad brindada y el acompañamiento a la evolución de la investigación, que de ante mano aspiran el mayor de los éxitos.

Se procedió posteriormente, a efectuar una visita a las Unidades de Formación Integral con el fin de entrevistar a los docentes y hacer de su conocimiento las acciones que se van a emprender. Donde se expone el motivo y

utilidad que refiere el centro seleccionado para las personas con discapacidad que se forman en ese taller acompañado del impacto trascendental social que dejaría huella en el cambio y oportunidad en la inserción socio-laboral. Requiriendo el espacio, colaboración y apoyo del personal de la institución para realizar la investigación.

Igualmente, expresaron estar dispuestas a brindar todo el apoyo incondicional para cualquier necesidad y aporte que se presente. Se les manifestó lo importante que es para un docente asumir esta responsabilidad y compromiso, sin embargo se tiene que tener presente que las transformaciones educativas dependen de los esfuerzos que los docentes investigadores realizan y que en mi caso particular es un honor y un compromiso moral y ético porque debe ser un legado para las generaciones de relevo y un ejemplo a seguir para el resto de mis colegas que no deben permitir que el miedo a lo desconocido impida ejecutar proyectos de investigación. Se acordó también mantener una información permanente de los avances y desarrollos y la culminar entregar una copia de la tesis como referencia a futuros trabajos de investigación.

#### **8.4.1.2. Sensibilización de los Actores**

En este encuentro, realizado el día 1 de Octubre de 2010 con todos los docentes del taller laboral, se les dio la más cordial bienvenida, luego en una breve explicación se informo en relación a la investigación de la tesis doctoral que se esta realizando en el taller y la finalidad de la misma, puntualizando que necesitaba de la ayuda y apoyo de todos porque esta investigación no pretendía fines lucrativos ni presuntuosos sino todo lo contrario fines educativos para beneficiar a un grupo de personas muy discriminadas y que pocas personas enfocan un proyecto de investigación para mejorar sus condiciones sociales porque no son productivos.

Seguidamente se propician actividades de integración grupal, son utilizadas varias dinámicas de acercamiento, técnica de relajación, juegos, música instrumental de fondo, inducción a la toma de conciencia en la acción transformadora, incentivo a la motivación individual-grupal, fomento de relaciones interpersonales. Todo este proceso tiene como finalidad, lograr la sensibilización y el consenso de los participantes, confrontándose las expectativas de los

involucrados a partir de una lluvia de ideas las cuales fueron escritas en papelitos y luego leídas por cada uno de los representantes de los equipos conformados y pasados en papel boom para visualizar las ideas propuestas.

Se logro obtener mucha receptividad, aceptación e interés por parte del personal lo cual se evidencia en los gestos de alegría y a la vez de expectativas de que es importante unificar criterios para que los cambios se puedan aperturar y la unificación de ideas y criterios fortalece los cambios en el sistema educativo. Ante todos estos logros se requiere de que el personal continúe con esta motivación e impulse nuevas estrategias acorde a los avances educativos, dando mayores expectativas de los actores. A continuación se presenta un esquema con contenidos y mensajes presentados para el desarrollo de la temática prevista:



**Figura 21. Expectativas de los Actores.**

Fuente: elaboración propia

Seguidamente se elaboró un cronograma de actividades, se utilizó un papelógrafo en el cual se fueron anotando fechas y actividades hasta lograr concretarlo. Continuando con las actividades y observándose una buena disposición de ánimo y motivación en las participaciones, se logró que el grupo manifestara su conformidad de apoyar esta investigación y aceptaran ser observados en una actividad en sus lugares de trabajo, a fin de aplicar la guía de

observación diseñada para la ocasión y un formato de evaluación de las habilidades y competencias de los jóvenes que van a egresar del taller laboral, el mismo será elaborado con la participación de todo el personal docente de la institución objeto de investigación.

Cabe destacar que esta guía es válida en su aplicación para este tipo de investigación ya que los criterios en ella especificados son evaluados y para ello se propuso realizar una técnica conocida como tormenta de ideas la cual es una herramienta cualitativa que se utiliza para generar tantas ideas o alternativas como sean necesarias. En este caso se canalizan los intereses y necesidades consensuadas en el grupo surgiendo así varias propuestas de grupo descritas a continuación:

Propuestas del grupo acción:

- a. Realizar jornadas de trabajo grupal y nombrar comisiones.
- b. Actualización a través de círculos de interacción constructiva temas relacionados con la inserción socio-laboral.
- c. Diseño y planificación didáctica de Proyecto Educativo.
- d. Trabajo en equipo con el integrador laboral.
- e. Hacer énfasis en la didáctica centrada en los procesos pedagógicos y laborales.
- f. Elaborar un formato para mejorar la práctica educativa y laboral a través de la identificación de las habilidades, destrezas y competencias de las personas con discapacidad que permitan insertarlos en un programa socio-laboral de Empresa de Producción Social.
- g. Elaborar un cuadro descriptivo de la jerarquización de los problemas.
- h. Proponer proyectos de calidad de vida para los participantes para ver hasta donde son capaces de llegar.
- i. Elaborar la matriz FODA de la institución.

#### **8.4.1.3. Jerarquización de Necesidades**

En reunión del círculo de interacción constructiva de fecha 13 de Octubre de 2010 y con la asistencia de 55 personas, la actividad fue provechosa el personal directivo, docentes, administrativo, obrero, participantes, pasantes de instituciones

universitarias del municipio, padres y representantes y la asociación civil, participantes, escribieron los problemas de la institución y los que consideran que afectan el proceso de aprendizaje a la vez que se comprometieron a colaborar en su solución. Al momento de conocer los problemas se mostraron las láminas donde los participantes plasmaron los problemas, los cuales se fueron extraídos y numerados simplificando todas las ideas presentadas. (Ver tabla 7)

Se procedió a realizar la jerarquización de necesidades del taller laboral por lo cual es propicia la participación de todos los asistentes ya que la recogida de datos es una característica de la investigación es el carácter fluido y abierto del proceso mediante el cual se seleccionan y construyen en ella las técnicas de recogida de datos. Según Rodríguez (1996), “Recoger datos no es sino reducir de modo intencionado y sistemático, mediante el empleo de nuestros sentidos o de un instrumento mediador, la realidad natural y compleja que pretendemos estudiar a una representación o modelo que nos resulte más comprensible y fácil de tratar” (p.142).

A través de estas manifestaciones se pudo comprobar que el grupo de actores, además de estar ganado al estudio, también siente inquietudes en cuanto a la acción didáctica llevada a cabo en el acto educativo diario, ya que luego de discutir al respecto, se llegó a jerarquizar todas estas alternativas logrando determinar que lo más importante para ellos es considerar que la problemática debe ser la incorporación la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad.

Es preciso resaltar que todas estas necesidades fueron tomadas en cuenta dada la importancia generada por el grupo al jerarquizar. Estas necesidades reflejan las inquietudes que surgen en el ámbito educativo y que a su vez, constituyen un marco referencial de la situación crítica que atraviesa la educación especial, por lo tanto, para tratar de corregir esta situación, cada aspecto fue tratado en los ciclos de acción transformadora contenidos en el plan general de la investigación (ver tabla 12).

Asimismo, se procedió a realizar una descripción de todas las actividades presentadas y desarrolladas en cada uno de los ciclos previstos y especificados anteriormente. Estas actividades se describen en el aparte (e) de esta misma sección.

#### **8.4.1.4. Análisis FODA del TELBCOL**

La Directora del taller laboral coordina esta actividad que permite analizar desde lo más profundo las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de la institución ajustadas a la realidad del contexto educativo. El mismo tiene una vigencia hasta el 2015 y será presentado en todos los Planes institucionales y en los Encuentros de Proyectos Educativos Integrales Comunitarios. Se entrega de un ejemplar del análisis FODA a cada docente de taller laboral, a la supervisión de educación especial y una copia para la zona educativa Zulia específicamente a la coordinación regional de educación especial.

El Análisis FODA de TELBCOL fue construido en tres círculos de interacción constructiva de reflexión contó con la asistencia del personal directivo, docente, administrativo, obreros, estudiantes, y pasantes de instituciones universitarias del municipio, padres y representantes y la asociación civil, dada la categoría de la actividad en el cual se discutieron diferentes aspectos referidos a la situación actual de la institución desde el punto de vista pedagógico, social, laboral y familiar. Los resultados en los cuatro rubros FODA ya se han detallado en capítulos previos del presente trabajo.

En esta actividad, los planteamientos también se enfocaron en varios aspectos que se deben considerar tales como:

- Atender a la diversidad en las diferentes áreas de atención.
- Prácticas a través del Diseño Integral, PAEB, deporte y música.
- Se debe abordar a los participantes para la inclusión laboral y Micro empresa; es necesario llevarlas al sector donde viven.
- Influencia y verificación en el aprendizaje significativo y acompañamientos en las pasantías.

-



A partir de la discusión y los aportes de todos los presentes se concluye lo siguiente:

- La familia no apoya a su representado, por lo tanto cuando llega el momento de la integración, sobre todo la familiar, sienten que el mundo se les viene encima y tratan de justificarse en que existe muy poca comunicación entre el taller y la familia, sobre todo para los más comprometidos, es decir aquellos que por su condición no aprenden un oficio.
- Dada la importancia del tema se plantea el encuentro de familia solo para la integración familiar. Se organizarán tres secciones separadas por categoría de integración: laboral, escolar y familiar.
- Se obtienen compromisos y se constituyen propuestas, asignando responsables para presentar el Proyecto Educativo Integral comunitario (PEIC) del Taller Laboral, que queda a cargo de la investigadora, así como la revisión de lo relacionado con la exposición que se presentará en varias instituciones del municipio.
- Se asigna un responsable de ubicar todos los recursos para la presentación, entre éstos: carteleras, trípticos y mostrarios portátiles y registro fotográfico.

#### **8.4.1.5. Desarrollo y Descripción de las Actividades del día**

En la siguiente tabla se resume la secuencia de actividades desarrolladas en la experiencia de aplicación correspondiente a las actividades del día para la implementación del Ciclo I, sus objetivos, y una breve referencia a los resultados de la actividad. Para mayor información en los Anexos se incluyen algunos extractos del Diario del Investigador con la descripción detallada de las actividades de cada día, su desarrollo, resultados y comentarios.

**Tabla 16. Desarrollo y Descripción de las Actividades del Día correspondientes al Plan Estratégico Educativo**

<b>Fecha</b>	<b>Actividad del día</b>	<b>Objetivo(s)</b>	<b>Participantes</b>	<b>Resultados y observaciones</b>
20- 9- 2010	Encuentro con el grupo de Actores	Permisología para realizar la	Directora, Subdirectora,	Disposición a brindar apoyo receptividad,

		investigación en la institución.	docentes e investigadora	aceptación e interés por parte del personal
1-10-2010	Sensibilización de los Actores	Lograr la sensibilización y el consenso de los participantes	Directora, Subdirectora, docentes e investigadora	Propuestas del grupo acción: Realizar jornadas de trabajo grupal y nombrar comisiones. Actualización a través de círculos de interacción constructiva temas relacionados con la inserción socio-laboral. Diseño y planificación didáctica de Proyecto Educativo. Trabajo en equipo con el integrador laboral.
13-10-2010	Jerarquización de Necesidades	Problemas de la institución y los que consideran que afectan el proceso de aprendizaje	Personal directivo, docentes, administrativo, obrero, participantes, pasantes, padres y representantes y la asociación civil.	Sienten inquietudes en cuanto a la acción didáctica llevada a cabo en el acto educativo diario
27-10-10	Nombramiento de comisiones de trabajo.	Conformación de grupos de trabajo con el fin de aligerar el desarrollo de los talleres	Personal directivo, docente, equipo técnico y la investigadora	Se plantea un taller sobre: Formación de Cooperativas Fami-empresa Micro-empresa (Alianza, Amigos, Familia, Comunidad y Empresarios TELBCOL)
3-11-10	Elaboración de Análisis FODA de TELBCOL	Situación de la institución desde el punto de vista pedagógico, social, laboral y familiar	Personal directivo, docente, administrativo, obreros, estudiantes, y pasantes, padres y representantes y la asociación civil y la investigadora	Planteamientos: Atender a la diversidad en las diferentes áreas. Abordar a los participantes para la inclusión laboral y Micro empresa aprendizaje significativo y acompañamientos en las pasantías.
07-01-2011	Reunión personal directivo, docente, administrativo y equipo técnico sobre los participantes que van a egresar	Garantizar que el participante cumpla con todos los requisitos para su egreso registrar las evaluaciones	Personal directivo, comisión evaluadora e investigadora	Se acuerda pasar un cronograma a los docentes para el día que está fijada la evaluación de los jóvenes a egresar y de las reuniones que se van a sostener tanto

		en el libro de actas		para los padres y representantes como para los participantes.
8-2-2011	Reunión con personal directivo para establecer las pautas de la Evaluación de los participantes a egresar	Unificar criterios, para afianzar los detalles de los aspirantes a egresar del taller.	Personal directivo, comisión evaluadora e investigadora	Se establecen las pautas de la Evaluación de los jóvenes a egresar. Ser objetivos, críticos y reflexivos
14-2-2011	Entrevistas con el grupo de participantes a egresar y equipo evaluador	Actitud reflexiva y concientizadora de los participantes a egresar	Docentes, participantes a egresar y el equipo técnico, comisión evaluadora e investigadora	Aclaratoria ajustada a sus intereses de la condición que tienen desde ahora hasta que egresen. Padres y representantes se niegan a los cambios significativos.
16-3-2011	Presentación del Proyecto Educativo Integral Comunitario a Instituciones Educativas de la educación regular a nivel Municipal y Regional.	Trabajo liberador e inclusión social de las personas con necesidades educativas especiales a través del aprendizaje significativo.	Jurado calificador Directores, docentes, supervisores, auxiliares, psicólogos y la investigadora	Competencia en la enseñanza radica en la capacidad de los docentes de llevar a la práctica los valores educativos en sus actividades con los alumnos. (ganador a categoría Nacional).
30-03-2011	Taller Dificultades de aprendizaje, un desafío para el maestro de hoy	La educación especial como parte del sistema educativo venezolano	Directores, docentes, padres y representantes, estudiantes, grupo de servicio comunitario y la investigadora	Se logro lo esperado con gran satisfacción en la actividad realizada en la escuela básica nacional los laureles y de la aceptación de los padres y representantes sobre la dificultad de aprendizaje de su representado.
13-4-2011	Establecer enlaces para la comunidad en relación a la integración socio-laboral	Los niños que ingresan a esta institución para facilitar y mejorar las dificultades de aprendizaje la familia es el vinculo familiar más importante al momento de que el niño entra a las instituciones para mejorar y desarrollar sus dificultades.	Directores, docentes, psicóloga, estudiantes, padres y representantes. estudiantes servicio comunitario de la universidad del Zulia.	Se recomienda mejorar con esta actividad que los docentes de aulas integradas conozcan más sobre los problemas de aprendizaje que presentan los niños y niñas de la Escuela Básica Nacional "Los Laureles".

5-5-2011 hasta 3-06-2011	Elaboración y diseño de formatos de las UFI para evaluar las competencias de los participantes	Diseñar los formatos de evaluación de cada unidad de formación integral (UFI) con las competencias de los participantes.	Personal directivo, docente y auxiliar y la investigadora	El instrumento facilita la labor dentro de la evaluación y permite visualizar las competencias del participante a cualquier persona del ministerio de educación y en general.
6-6-2011 hasta 18-07-2011	Evaluación de los participantes a egresar UFI Cierre de las evaluaciones	Identificar las competencias de los participantes a egresar	Docentes, participantes a egresar y el equipo técnico, comisión evaluadora e investigadora.	Se ha logrado una etapa de evaluación con éxito, se evidenció que los docentes ayudaron a los participantes, pocos docentes dejaron que actuaran de manera individual. Se debe de ofrecer ante los empresarios un participante consono con su oficio

#### 8.4.1.6. Presentación del Proyecto Educativo Integral Comunitario del TELBCOL a Instituciones Educativas

La siguiente fase en la implementación del plan estratégico educativo lo fue la presentación del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC), para darlo a conocer a las Instituciones Educativas de la educación regular a nivel Municipal y Regional, donde resultó ganador a categoría Nacional.

La presentación del PEIC del TELBCOL se realizó el 16 de marzo del año 2011, y estuvo a cargo de la investigadora y autora de la tesis, a través de una exposición (ponencia) titulada: *“Trabajo liberador e inclusión social de las personas con necesidades educativas especiales a través del aprendizaje significativo”*, enmarcada en las actividades de acción transformadora de la presente investigación.

En tal oportunidad, las Instituciones Educativas regulares de la región presentaron sus respectivos PEIC, incluyendo un total de 150 presentaciones que fueron evaluadas por un jurado. En este punto es pertinente agradecer a la institución por el honor concedido en la presentación del proyecto que siempre la realiza el docente con más méritos académicos. Igualmente importante es resaltar que el PEIC del TELBCOL resultó ganador para ser presentado a nivel Nacional,

obteniendo la máxima puntuación de 100 puntos, haciéndose merecedor del Premio Municipal y Nacional del Proyecto Educativo Integral Comunitario.

En el capítulo VII (sección 7.1.6.) de la presente tesis, se incluyó una breve presentación del PEIC del TELBCOL, sus propósitos, misión y visión. En esta presentación a las Instituciones Educativas se ampliaron los contenidos y se abordó su fundamentación teórica, a la que se hace referencia brevemente a continuación.

### **Fundamentación teórica del PEIC**

El PEIC constituye el corazón de la nueva política educativa del Estado Venezolano para fortalecer la gestión autónoma de la escuela, y la vía que permite interrelacionar la escuela con la comunidad local y regional donde está situada. Se fundamenta y estructura sobre la concepción de una educación humanista liberadora para crear las bases de las competencias del futuro y definir orientaciones que conducen al progreso de proyectos de desarrollo individual y colectivo en sus participantes. Desde esta perspectiva, la educación debe ser para el ser humano una experiencia integral que dure toda la vida en el plano teórico y práctico.

Dada la frecuencia como ocurren los cambios proyectados en el sistema educativo, en los Talleres Laborales de la modalidad de Educación Especial se han concebido situaciones académicas diferentes a lo largo del tiempo. También, se han producido discusiones y análisis en cuanto a la actitud y aptitud del docente en el proceso enseñanza-aprendizaje e inserción socio-laboral de las personas con discapacidad, relacionadas con estrategias de acción abordables en el desempeño de las funciones del docente de Educación Especial. De esta manera, los profesionales de la enseñanza se convierten en actores principales para el cambio, dotados de herramientas que les permiten ejercer su labor profesional con eficiencia y calidad, estableciendo un vínculo entre la teoría, la práctica investigativa y la actividad docente. Una de estas herramientas de trabajo en la concepción educativa liberadora es el Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC).

La intención en este proyecto está orientada a definir las habilidades, consideradas como “un conjunto de elementos que reunidos configuran un enunciado de competencia”, así como también a “orientar las condiciones institucionales y personales que favorezcan el desarrollo de dichas habilidades”. La intención es crear un proceso permanente, es decir,

“un proceso en el cual se interrelacionan el saber, las cualidades del docente y el estudiante, como también la capacidad de organizarse dentro de una comunidad, para la autoformación académica donde se generen conocimientos sobre sus mismas prácticas basados en una acción reflexiva”. (Carr y Kemmis 1988, p. 39).

Así que consideramos la teoría crítica de la enseñanza (Carr y Kemmis, 1988), porque hace referencia a la práctica educativa, permite comprender los significados y las acciones de los docentes desde un nivel sociológico y cultural, como también desde la relación de lo teórico y práctico.

En el aspecto del desempeño docente es importante hacer mención a dos puntos: el primero relacionado con la formación profesional y el currículo, y el segundo con competencia y la práctica profesional. Según Gimeno Sacristán (1998), el currículo es un proceso fundamental en la formación, ya que organiza, desarrolla y evalúa la educación, y supone la concreción de fines sociales y culturales. En lo que respecta al segundo punto, relacionado con la competencia y la práctica profesional efectiva, ésta radica en la capacidad de los docentes de llevar a la práctica los valores educativos en sus actividades con los alumnos. Por consiguiente, las competencias del docente representan las habilidades implicadas en el desarrollo de situaciones prácticas y la forma de responder en ellas de manera inteligente.

Por otro lado, De la Ville (1996), se ocupa especialmente en formular una teoría o modelo del desempeño docente considerando una clase específica a las habilidades profesionales, siendo esta una plataforma para el desempeño profesional y por ende la competencia eficiente y eficaz del profesional. El PEIC también se apoya en el modelo de competencias laborales, modelo de competencias básicas, modelo de competencias del docente y en los principios de formación, renovación y actualización permanente, las cuales sugieren habilidades y formas de operar de manera continua.

## **Metodología de trabajo y desarrollo del PEIC**

Para la fundamentación, desarrollo y presentación del PEIC del TELBCOL se adoptó una postura epistemológica apoyada en la dirección socio historicista interpretativa, asumiendo la visión, de la teoría y la práctica de la corriente crítica reflexiva, así como también, se utilizaron los lineamientos de la teoría fundamentada de Glasser Strauss (1967), Strauss y Corbin (2004) y Pandit (1996), como estrategia metodológica general, que permitió generar categorías relacionadas con el problema en estudio.

La estructura y desarrollo del PEIC se presentó a través de cuadros comparativos de las experiencias significativas del trabajo liberador de los participantes del TELBCOL y se explicó detalladamente su calidad. Así mismo se presentaron las planificaciones semanales, las acciones transformadoras y sus resultados, articulando teoría y práctica en cada tarea ejecutada. Ejemplos de las actividades del día, las evaluaciones de pasantías, y las experiencias significativas de trabajo liberador por parte de participantes del TELBCOL, que conforman la implementación y desarrollo del PEIC, se incluyen en los Anexos al presente trabajo.

De esta manera se dio cumplimiento a la visión del PEIC de ser una alianza estratégica pionera que integra a la familia, la comunidad y los empresarios para favorecer el desarrollo integral y consolidar de un modo exitoso la inclusión socio laboral efectiva del joven con discapacidad de TELBCOL y de las diferentes comunidades de la Costa Oriental del Lago (PEIC, 2011).

### **8.4.1.7. Evaluación de los participantes según tipo de egreso**

En la fase final previa al egreso, los estudiantes son evaluados para especificar las competencias específicas acorde con lo establecido en las áreas técnicas de las UFI. Se observó que el formato institucional de evaluación existente era deficiente en el sentido que era de tipo abierto y no especificaba las competencias a desarrollar, lo que dejaba demasiado campo al azar y a la interpretación del docente. Se procedió entonces a realizar cinco reuniones con la presencia del personal directivo, docente y auxiliar del Taller Laboral con la

finalidad de diseñar nuevos formatos de evaluación para cada unidad de formación integral (UFI) con las competencias de los participantes. Las mismas se estructuraron con base en los siguientes criterios:

- Las competencias deben estar acorde con los criterios establecido en las áreas técnicas de la UFI.
- Los formatos deben ser específicos para cada UFI.
- Se debe mantener los lineamientos de la educación especial y adaptarlos a la educación bolivariana.
- Se debe reconocer y respetar las condiciones de cada participante.
- El instrumento debe el instrumento facilitar la labor evaluativa y permitir visualizar las competencias del participante de manera que sean comprensibles también para entes externos.

En la Figura 22 se incluye un ejemplo del Formato de evaluación diseñado para la UFI Artesanía Moderna, que permite visualizar cómo se especifican las competencias logradas por los participantes



**Figura 22: Formato para la evaluación de competencias de la UFI Artesanía Moderna**



**TALLER DE EDUCACIÓN LABORAL  
BOLIVARIANO  
COSTA ORIENTAL DEL LAGO (TELBCOL)  
CABIMAS – ESTADO ZULIA**

No. De Evaluación \_\_\_\_\_

No. De Certificado \_\_\_\_\_

**PARTICIPANTE:**

**CEDULA DE IDENTIDAD:** \_\_\_\_\_

**EDAD:** \_\_\_\_\_

**FECHA:**

**FORMATO PARA CERTIFICAR EL PERFIL DE COMPETENCIAS DEL JOVEN  
EGRESADO DE TELBCOL**

Basado en el Diseño Integral de la Unidad de Formación Integral Artesanía moderna, tomando en cuenta los aspectos, conocimientos, habilidades, destrezas, factores actitudinales y la Política de Educación y Trabajo

Nº	COMPETENCIAS	I	EP	C
1	Es un ser libre, espontáneo, alegre			
2	Muestra disposición al trabajo			
3	Mantiene una apariencia saludable, donde se evidencia la práctica de normas de higiene y aseo personal tomando conciencia de la misma			
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales en el medio en que se desenvuelve			
5	Toma decisiones con confianza y seguridad en si mismo			
6	Práctica los valores de justicia, solidaridad amor a la patria, a la libertad			
7	Muestra interés por la preservación y cuidado del medio ambiente			
8	Es independiente en el traslado a diferentes lugares			
9	Expresa sus sentimientos con espontaneidad en forma clara y coherente			
10	Muestra disposición para el trabajo en equipo, respetando otros puntos de vistas			
11	Cumple con la jornada laboral			
12	Aporta sus datos personales			
13	Identifica y escribe su nombres y apellidos			
14	Identifica y escribe su cedula de identidad			
15	Menciona su edad			
16	Menciona su fecha de nacimiento			
17	Conoce y menciona su dirección de habitación			

Nº	COMPETENCIAS	I	EP	C
18	Domina la lectura			
18.1	Pre -silábica			
18.2	Silábica			
21	Comprende lo leído en textos, emitiendo juicios sobre el tema			
22	Produce textos escritos legibles con coherencia			
23	Realiza operaciones matemáticas de adición			
24	Realiza operaciones de sustracción			
25	Realiza operaciones matemáticas de multiplicación de números naturales hasta 2 cifras			
26	Realiza operaciones matemáticas de división de una y dos cifras			
27	Analiza problemas de adición			
28	Analiza problemas de sustracción			
29	Realiza operaciones matemáticas en conjunto			
30	Agrupar y desagrupar elementos			
31	Analiza problemas de multiplicación			
32	Analiza problemas de división			
33	Cuenta los números naturales hasta 10			
34	Realiza números naturales hasta más de 10			
35	Cuenta de forma progresiva			
36	Cuenta de forma regresiva			
37	Reconoce el sistema monetario venezolano asumiéndolo con compromiso y responsabilidad dándole el uso adecuado			
38	Maneja el cambio del papel moneda en la compra y venta			
39	Acepta sugerencias para realizar un trabajo			
40	Rasga papel con destreza			
41	Recorta diferentes tipos de materiales manteniendo las normas y cuidados que se deben de tener con la misma			
42	Muestra sentido de pertenencia con respecto a los materiales herramientas y equipos y equipos de trabajo			
43	Mantiene normas de higiene y seguridad cuando realiza un trabajo			
44	Identifica materiales utilizados en la UFI			
45	Identifica las herramientas utilizadas en la UFI			
46	Identifica equipos de la UFI			
47	Realiza con mucha destreza y creatividad artículos con material de desecho			
48	Identifica números naturales			
49	Elabora con mucha creatividad ganchetas			
50	Elabora lazos con diferentes tipos de cinta			
50	Realiza cintillos de diferentes modelos y distintos materiales			
51	Recorta respetando límites todo tipo de material			
52	Aplican las reglas de la pintura			
53	Colorea manteniendo y respetando los contornos			
54	Dibuja utilizando todos los tipos de líneas			
55	Reconoce medidas en centímetro			
56	Elabora artículos con material de desecho con mucha creatividad			

Este formato tiene la ventaja de que puede ser utilizado por los empleadores o por el colocador laboral para determinar en qué tipo de trabajo o empresa puede insertarse laboralmente, de acuerdo a las competencias que haya desarrollado en la UFI respectiva.

Al final del primer ciclo de implementación del plan de acción se procede a evaluar a los participantes que ya están por egresar de acuerdo al tipo de egreso;

es decir, el tipo de inserción al que serán incorporados y el área de compromiso cognitivo (Síndrome de Down, autismo o combinado). Se tienen entonces tres tipos de egreso: inserción escolar (para quienes continuarán estudiando, ya que algunos siguen estudios en el sistema escolar regular y otros se incorporan a las misiones), inserción laboral (los que ingresan al mercado de trabajo como empleado en alguna empresa u organización), y la inserción familiar (los que tienen el proyecto de conformar una fami-empresa o micro-empresa con el apoyo de la familia). Esta diferencia en el tipo de egreso se debe a que lamentablemente no todos los participantes están capacitados para ir a la integración laboral, ya que existen casos en los cuales el grado de compromiso cognitivo y las competencias no lo permiten.

Las evaluaciones son realizadas durante jornadas de trabajo conjunto, por una comisión evaluadora integrada por el siguiente personal: la Directora del TELBCOL Lizett de Mora, la Subdirectora Iría Hernández, el colocador laboral Adán Brito, la Trabajadora Social Violeta Gil, la docente a cargo de la UFI respectiva y la investigadora María Villegas de Montes, también docente del TELBCOL y quien a la vez cumple la función de secretaria de actas.

Las jornadas de evaluación son precedidas de reuniones de trabajo en las que se discuten y establecen las pautas de evaluación. Durante la evaluación no se puede permitir que algún docente haga de este proceso un drama sentimental y la comisión evaluadora debe garantizar que el participante cumpla con todos los requisitos, debe elaborar un cronograma para los encuentros de familia y orientar si es necesario a aquel docente que no tenga experiencia en integración; es por eso que es recomendable leer las políticas de integración de educación especial antes de participar en la comisión evaluadora. Las evaluaciones se registran de forma manual y se asientan en el libro de actas para darles el carácter legal que éstas representan y que sirvan de evidencia ante cualquier organismo oficial que lo solicite.

En aquellos casos en que el participante no se encuentre preparado para la evaluación o manifieste angustia exagerada y se encuentre desorientado sobre qué hacer, será necesario convocarlos a ellos solos, sin sus padres o representantes, a una reunión privada donde puedan manifestar sus inquietudes y pensamientos.

De esta forma es más viable que en el momento de la evaluación se refleje el logro de retos y metas alcanzables.

#### 8.4.1.8. Pasantías laborales y Experiencias significativas

En esta fase los participantes tienen acceso a dos modalidades de preparación para su inserción laboral: la realización de pasantías laborales y las experiencias significativas.

Por pasantía laboral se entiende la colocación del participante por un tiempo limitado (de seis semanas a tres meses) en la ejecución de actividades en una empresa o comercio de la localidad. La pasantía puede o no ser remunerada y los participantes deben realizar tres pasantías laborales antes de su egreso definitivo. Se trata de ubicar a los participantes en empresas cercanas a su zona de residencia para facilitar su traslado y economizar en viáticos.

Las actividades de pasantía del grupo en estudio fueron estructuradas ubicando a los futuros egresados en empresas y negocios de la localidad, tales como: panaderías, carpinterías, ferreterías, salones de belleza, peluquerías y unidades educativas, distribuidos tal como se presenta en la siguiente tabla:

**Tabla 17. Listado de aspirantes a pasantía laboral**

Participante	UFI	Empresa	Tiempo
Vianny Fuenmayor	Panadería	Panadería y Pastelería "La Linda"	6 semanas
José Marín	Panadería	Panadería y Pastelería "La Costa"	6 semanas
Hendry Ventura	Carpintería	Carpintería "Las Paraguas" Carpintería "Lorena"	1 semana 5 semanas
Luis Álvarez	Servicios Generales	Ferretería "Tornicol"	6 semanas
Luisana Leal	Peluquería	Salón de Belleza "Inter spa" Peluquería "Emiro"	1 semana 5 semanas
Leydimar Ferrer	Técnicas de oficina	U.E. "Adventista Libertador"	6 semanas
Roxibel Santiago	Técnicas de Oficina	U.E. "Adventista Libertador" U.E.P. "Andrés Eloy Blanco" de PDVSA	1 semana 5 semanas
Amelis Finol	Técnicas de oficina	U.E.I.E.E. Cabimas	6 semanas

Gabriela Quintero	Técnicas de Oficina	U.E.I.E.E. "Los Laureles"	6 semanas
Rismary González	Técnicas de oficina	U.E. "Andrés Eloy Blanco" de PDVSA	6 semanas
Enith Arrieta	Técnicas de oficina	U.E. "Adventista Libertador"	6 semanas
Marivic Nava	Peluquería	Peluquería "Miguel"	3 meses
<b>Total: 12</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	

Fuente: elaboración propia

La pasantía, generalmente se realiza en dos etapas: la primera está estructurada en una fase de observación acompañada por alguna persona de experiencia, un supervisor o jefe de personal, de manera que el participante se vaya orientando en las actividades que debe realizar. La segunda fase ya contempla la ejecución del trabajo de manera independiente. En el siguiente extracto del Diario del Investigador correspondiente a las actividades de pasantía, se puede observar cómo se lleva a cabo esta actividad por parte de uno de los participantes del UFI panadería:

*Su pasantía se realiza por etapas según la encargada de la panadería, la primera está estructurada en una fase de observación acompañada por un supervisor jefe del personal la cual la involucra en la distribución de materiales para la repostería, es de fácil manejo y así se familiariza con grandes cantidades ya que en aula de TELBCOL hacen repostería en pequeñas cantidades, no como en esta etapa del aprendizaje que es la realidad actual del mercado de trabajo. La joven se va desarrollando de forma satisfactoria durante todo el proceso de observación, sin ningún percance logrando de forma exitosa su trabajo.*

*Posteriormente, el supervisor la pasa a la etapa de amasado del pan y con mucho cuidado esta vez con más precaución dada la maquinaria tecnológica que tienen en el negocio, va respondiendo de forma satisfactoria y engrasa las bandejas, selecciona los materiales, ubica los panes según la categoría que corresponda, es decir su desempeño fue muy fructífero, no ocasionó pérdidas ni accidentes laborales, siendo, evaluada como competente para cubrir un puesto laboral. (Extracto del Diario del Investigador)*

La experiencia significativa, por otra parte, también consiste en la ejecución de actividades en una empresa o comercio de la localidad pero ésta se realiza por períodos más cortos, con una duración de dos a tres semanas. En este caso, los aspirantes fueron ubicados en un centro de belleza y estética, un taller de corte y costura, y una unidad educativa. En algunos casos, la docente y el colocador

laboral acompañan a la participante a su primer día de trabajo, mientras se les explican sus atribuciones.

**Tabla 18. Listado de Aspirantes a las experiencias significativas**

Participante	UFI	Empresa	Tiempo
Fabiana Azuaje	Peluquería	Centro de Belleza y Estética "PRISX"	3 semanas
Jairo Monrroy	Servicios generales	U.E. "Pedro J. Hernandez"	2 semanas
Mayerlin Sira	Corte y costura	Inversiones y Creaciones "MICHELL"	2 semanas
Julio González	Servicios Generales	U.E. "Pedro J. Hernandez"	2 semanas
<b>Total: 4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	

Fuente: elaboración propia

Se observa que los participantes presentan condiciones de responsabilidad, cumplimiento de horario y funciones, adaptabilidad, ajuste a la tecnología o equipos, respeto, compromiso laboral y buenas relaciones interpersonales. En algunos casos, luego de la realización de las pasantías, los propietarios de empresas le otorgan la oportunidad al participante de trabajar de manera fija, lo que constituye un logro para estas personas, quienes generalmente tienen dificultades económicas, y ésta constituye una buena alternativa para general ingresos propios y contribuir al presupuesto familiar.

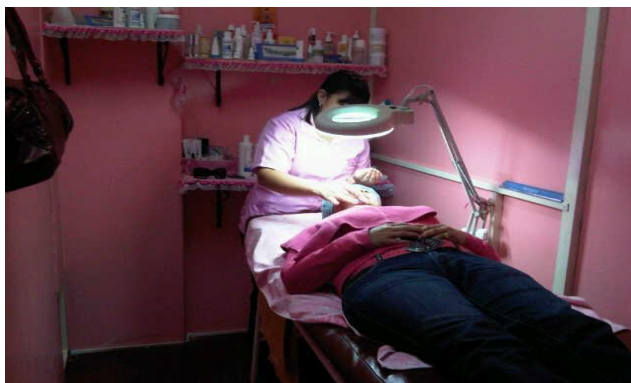


Registro fotográfico 2: Realización de pasantía en una panadería de la localidad

Sin embargo, es necesario hacer un seguimiento a estas personas, ya que han ocurrido algunos casos de sobre-explotación en cuanto al trabajo y horario asignados. En el caso por ejemplo de uno de los jóvenes que presenta

discapacidad auditiva y realizaba pasantía en una carpintería. Este joven presentó un alto grado de cumplimiento y rendimiento, pero se observó que fue explotado en cuanto al esfuerzo que realizaba en relación a los compañeros, quienes se aprovecharon de su condición de especial y de que no hablaba para que hiciera trabajos que dejaban grandes ganancias a la empresa, y aún así no fue aceptado como empleado. En este caso se procedió a dar por concluida la pasantía y se le ubicó en otra empresa.

La realización de pasantías en algunas ocasiones, y dependiendo del grado de compromiso cognitivo, permite a los participantes incrementar su formación mediante la realización de otros cursos o talleres. Tal es el caso de una joven que realizó su pasantía en un instituto de belleza, y en virtud de su potencial fue beneficiada con un curso profesional con un costo de 5.000 Bolívares, lo que le permite estar a la altura de los mejores profesionales del área y aprender lo último de la moda. Esto es algo que no se puede lograr en las aulas de las UFI por no contar con los recursos económicos ni profesionales para ello.



Registro fotográfico 5: Participante realizando una limpieza de cutis

En conclusión, en las actividades de pasantía y experiencias significativas se muestra:

- Cumplimiento con el horario
- Responsabilidad en sus labores
- Buenas relaciones personales
- Receptividad por parte de los propietarios
- Orientaciones ajustadas a la labor que realiza

Si bien en algunos casos a los participantes se les ofrece una plaza de trabajo fija, esto no siempre es así. Adicionalmente, algunos participantes deciden no continuar, aún cuando se les ofrece un empleo fijo remunerado, por diferentes razones. En algunos casos porque tienen proyectos de fundar su propia familia-empresa o incorporarse a empresas familiares ya existentes. En otros, debido a la inexperiencia del participante en cuanto al valor de adquirir un empleo estable, aunado al criterio de que no necesitan trabajar porque su familia los mantiene. Esto afecta la toma de decisiones en las personas con discapacidad y es a su vez evidencia de la necesidad de implementar un programa de prevención donde se fortalezca el valor del trabajo y la independencia económica, ya que esto repercute notablemente en su actuación y permanencia en el campo laboral.

#### 8.4.2. Ciclo II: Implementación del Plan de Acción Estratégico Familiar

El desarrollo del segundo ciclo, orientado al ámbito estratégico familiar incluyó las siguientes actividades:

- (a) Reuniones con padres y representantes para explicar cómo se elabora el proyecto de vida del participante.
- (b) Encuentro de familia de la UFI peluquería para impulsar el proyecto de inserción socio-laboral y el proyecto de vida.
- (c) Taller con padres y representantes para construir el proyecto de vida de los jóvenes que van a egresar.
- (d) Elaboración de un manual de recomendaciones dirigidas a padres, representantes o familiares para el logro de una efectiva inserción familiar, escolar y laboral.

**Tabla 19. Desarrollo y Descripción de las Actividades del Día correspondientes al Plan Estratégico Familiar**

FECHA	Actividad del día	Objetivos (s)	Participantes	Resultados y observaciones
18-01-2011	Reunión con padres y representantes para explicar como se elabora el proyecto de vida	Informar a los padres y/o representantes sobre la implementación del proyecto de vida de cada	Directora, docentes, padres y representantes e investigadora	Se debe establecer una comunicación abierta con los padres mediante el cuaderno correo. Construir una formación digna que



	del participante.	participante de forma individual y obligatoria.		sirva de beneficio para lograr una independencia social de los participantes.
14-03-2011	Encuentro de familia de la UFI peluquería para impulsar el proyecto de inserción socio-laboral y el proyecto de vida.	Monitorear los avances o debilidades presentes en sus representados,	Equipo técnico, subdirectora, docente investigadora, estudiantes, padres y representantes	Agradece el apoyo brindado a su hija ya que en su hogar no la atendían como debe ser. Se recomienda a los padres delegar responsabilidades en sus hijos
1-04-2011	Taller con padres y representantes para construir el proyecto de vida de los jóvenes que van a egresar	Aplicación de las líneas de acción del proceso de integración social.	personal Directivo, docente, psicólogo, investigadora, padres y representantes,	Aplicación en el hogar del proyecto de vida Reorientación del horario de permanencia del joven en la institución Deseo que mi hija se supere en lo laboral, emocional, familiar y económicamente ya que vamos a emprender una familia-empresa y verla totalmente realizada

#### 8.4.2.1. Reuniones con padres y representantes

El propósito de estas reuniones fue el de elaborar los respectivos proyectos de vida de los participante. Se efectuaron cuatro reuniones colectivas durante el desarrollo de la investigación, por lo que se hará una descripción general de su proceso. En cada reunión se llenó en el diario de campo los datos de los funcionarios entrevistados, el asunto a ser tratado, los acuerdos y observaciones.

En la primera reunión se convocó a los padres y representantes para explicar qué es y cómo se elabora el proyecto de vida de sus representados que lleva por título "Proyecto de vida para la inclusión y el buen vivir". El personal docente estuvo representado en todas las reuniones por la profesora e investigadora, María Villegas de Montes. Se informa a los padres de manera detallada en qué consiste el proyecto de vida, que debe existir un compromiso moral y voluntad familiar y que este será estructurado en varias etapas a partir de los lineamientos que se describen a continuación:

- Informar a los padres y/o representantes sobre la implementación del proyecto de vida de cada participante de forma individual y obligatoria.

- Luego cada padre con su representado se entrevistan en privado con el docente responsable del taller quien en conjunto evaluarán las competencias encontradas en la valoración diagnóstica, luego diseñan el proyecto de forma unánime donde se realizarán acciones accesibles y viables.
- Será registrado y sistematizado en un cuaderno o carpeta previamente identificada de uso exclusivo para ese fin, donde la familia tomara nota de cómo realiza el participante la tarea si la cumple, si no la cumple y otras informaciones de interés incluyendo de ser necesario recomendaciones para los próximos años escolares que permitan consolidar todas las acciones propuestas y otras que se aspiran alcanzar. Se debe establecer una comunicación abierta que permita chequear los avances.
- Este será monitoreado semanalmente y el docente responsable enviara observaciones para enriquecer las actividades previamente acordadas con los padres, luego lo llevara a la dirección del taller para que sea revisado firmado y sellado por el personal directivo, para que se pueda acentuar más el compromiso y la responsabilidad familiar.
- Es importante ejecutar las actividades en familia para que se evidencie el progreso y desarrollo de los participantes, también es importante asignarles actividades y tareas a los participantes en sus hogares para que puedan tener mayor independencia y compromiso en los roles que desempeñan, estas deben ir de lo más sencillo a lo más complejo.
- Al finalizar cada año escolar se deben evaluar los avances obtenidos por el participante, padre, representante mediante una reunión final y exposición general.



Registro fotográfico 6: Investigadora con el grupo de representantes

#### **8.4.2.2. Encuentro de familia de la UFI peluquería**

Este encuentro se llevó a cabo para impulsar el proyecto de inserción socio-laboral y el proyecto de vida; para ello se contó con la participación de la directora, la docente-investigadora a cargo de la reunión, y una psicólogo. Se dio inicio a la reunión con una lectura de reflexión titulada “La mariposa perdida”, cuya moraleja es que los padres no deben abandonar y dejar a la deriva la vida y educación de los hijos y es necesario acompañarlos y darles apoyo. Es de hacer notar que la invitación a la reunión se hizo a los padres y representantes con una tarjeta que diseñaron y escribieron sus propios hijos donde le pedía a sus padres que no los dejaran solos. Ésta constituyó una estrategia efectiva ya que apeló a la sensibilidad de los progenitores y representantes, por lo que se contó con notable asistencia.

En esta reunión preliminar se desarrolló la siguiente agenda:

- Bienvenida
- Análisis de la UFI ( lectura, escritura, matemática, trabajos en familia)
- Proyectos
- Metas cumplidas, no cumplidas, prometidas, realizadas
- Pasantías laborales, experiencias significativas, egresos
- Apoyo familiar en diferentes eventos de la institución
- Situación sexual de las estudiantes
- Conducta de las jóvenes (comportamiento familiar, comunicación efectiva, responsabilidad)
- Reuniones en el hogar con amigos, compromisos

La docente-investigadora realizó la conducción general del trabajo e intervenciones, puntualizando en ciertas recomendaciones para los padres, tales como las siguientes:

- La idea es trabajar en las debilidades que existían en la lectura, escritura y cálculo en el aula. Se está practicando diariamente 30 minutos de lectura con su respectivo análisis.
- Se sugiere practicar la peluquería en el hogar con la familia

- Se recomienda tomar revistas, periódicos y libros para los fines de semana, días feriados y vacaciones escolares en el hogar. Continuar con estos ejercicios y no permitir interrumpir la secuencia de la lectura, ya que han dado excelentes resultados en su lenguaje, en los mensajes de texto de sus móviles, en sus Facebook, e-mail. Se evidencia mayor independencia en el intercambio de información y desenvolvimiento en el transporte público.
- Se recomienda a los padres delegar responsabilidades en sus hijos. Por ejemplo si van a realizar compras en un supermercado o tienda aprovechen de hacer en familia la lista de los productos que van a comprar, luego cuando vayan a cancelar consíéntale a su hija o hijo con discapacidad que cancele la compra y usted esté pendiente de ayudarla
- Si va a una entidad Bancaria igualmente permítale que sea su hija con discapacidad quien llene la planilla bancaria, o si tiene que retirar dinero de un cajero automático explíquele como se hace con la tarjeta electrónica, comparta con ella su clave. Es necesario confiar en ellos y de esta manera trabajamos e incentivamos lo que es el ahorro familiar.
- Es importante que cada uno construya un proyecto de vida a su representado de esta forma se apoya a las participantes que tienen fortalezas y habilidades para que asistan a las experiencias significativas y pasantías laborales.

#### **8.4.2.3. Taller con padres y representantes: El proyecto de vida**

El objetivo de este taller fue elaborar el proyecto de vida de los jóvenes que van a egresar. Se siguió la siguiente agenda de actividades.

- 1.) Bienvenida a los padres y representantes participantes por parte del personal directivo.
- 2.) Dinámica de inicio: La caja de los deseos (psicóloga Lis María de Toyo).
- 3.) Explicación del significado de un proyecto de vida por parte de la docente-investigadora.
- 4.) Plenaria con las consideraciones de cada padre.
- 5.) Entrega de carpetas con: cronograma de actividades y recomendaciones.

En el taller se presentó el cronograma de actividades con las tres fases para el desarrollo del proyecto de vida:

#### Fase I

Taller teórico práctico sobre el proyecto de vida

Expectativas

Construcción del proyecto individualizado

Intereses y posibilidades de asistir a un periodo de formación en la UFI correspondiente u otra de la institución.

#### Fase II

Aplicación en el hogar del proyecto de vida

Reorientación del horario de permanencia del joven en la institución

Visita y seguimiento en el hogar por parte del docente integrador y trabajador social.

#### Fase III

Monitoreo por parte del docente integrador.

El resultado de la dinámica llamada “la caja de los deseos” muestra lo que los padres desean para sus hijos. Algunas de las respuestas van orientadas a los siguientes aspectos:

- Una mejor integración y desenvolvimiento social
- Capacidad de decisión, interés y motivación
- El logro de la independencia laboral
- La obtención y permanencia en un trabajo remunerado
- La formación de una familia
- El fortalecimiento de sus cualidades
- El logro de un mejor futuro
- La colaboración familiar
- La superación laboral, emocional, familiar y económica
- El emprendimiento de una fami-empresa

Con esta dinámica se pudo evidenciar que muchos padres y representantes expusieron en sus comentarios el deseo de constituir una fami-empresa, lo que justifica la necesidad de realizar un taller de formación de fami-empresas y cooperativas.

Luego de una extensa participación, el grupo de padres y representantes pasó a trabajar en mesas donde estaba colocada una diversidad de materiales. La actividad consistía en elaborar un cuadro con recortes de diferentes figuras, donde ellos plasmaran lo que deseaban de allí en adelante para su familiar.

Posteriormente cada uno mostró y explicó su realización en forma de cuadro, donde expresaban lo que aspiraban como proyecto de vida para su representado, dando vida de esta manera a un proyecto. Se instó a los participantes a llevar sus producciones, es decir los cuadros donde se describe el proyecto de vida, colocarlo en un marco y asignarle un lugar en sus hogares, preferiblemente transitado, y darle el valor que merece para sus hijos.



Registro fotográfico 7: padres y representantes elaborando el proyecto de vida

Finalmente, se hizo entrega de un **Manual de recomendaciones dirigidas a padres, representantes** o familiares para el logro de una efectiva inserción familiar, escolar y laboral, que incluye las siguientes recomendaciones:

- a) Conversa con tu núcleo familiar sobre el proceso de inserción social y proyecto de vida que estará su hijo(a).
- b) Involucra a la mayor cantidad de personas de tu núcleo familiar en este proceso con el fin de que todos lo conozcan y colaboren en éste.

- c) Como padres responsables y comprometidos con el éxito de su hijo(a) invite y proyecte los planes que tiene con sus familiares ¿Quién sabe cuántos miembros también lo habían pensado y lo acompañaran para impulsar y desarrollar esas propuestas?, ¿Lo acompañaran para impulsar y desarrollar esas propuestas?, hay que ser optimistas.
- d) La familia debe servir de modelo y guía ante la tarea u oficio que se emprende lograr.
- e) Es importante que usted y su familia brinden el permiso y autoridad para que se logren las metas proyectadas en su hijo(a).
- f) En casa, estructura un horario de actividades a fin de que el joven se involucre en la rutina diaria y en la ejecución del oficio, compartidas en familia.
- g) Conversa con él o ella y estructura un horario de actividades para realizar diariamente: Hora de despertarse/acostarse/descanso/esparcimiento.
- h) Asígnale actividades sencillas y acompáñalo a realizarlas hasta que logre emprenderlas y ponerlas en práctica; nunca midas el tiempo en que la realiza, lo importante es hacerla, el día de mañana lo hará mejor.
- i) Llévalo contigo a hacer las compras, pagar o realizar cualquier actividad que involucre responsabilidad.
- j) Bríndale confianza y seguridad para que realicen actividades relacionados al oficio.
- k) Observa y pregúntate cuantas veces felicitas a tu hijo(a) por lo que hace; si ves que nunca lo haces ya es hora de hacerlo y cambia tu forma de actuar, exprésalo con palabras y que todos se enteren de lo feliz que están con el progreso y desarrollo de tu hijo(a).
- l) Establezcan metas y fechas para propiciar proyectos de negocios.
- m) Resalta las normas de convivencia social.
- n) Utiliza un buen tono de voz y explica en forma detallada la tarea u oficio que debe realizar.
- o) Reflexiona antes de emitir una opinión negativa y medita que palabras utilizar ante una actividad u oficio no realizado correctamente.
- p) Recuerda siempre que debe ser claro si tu hijo(a) tiene los conocimientos previos para realizar la actividad u oficio que se le está asignando.

- q) Recomienda a tus familiares y amigos el trabajo que realiza tu hijo(a) y pronto veras lo importante que es su trabajo.
- r) Comunícate con el docente responsable de la formación de tu hijo(a), cuando lo amerites, recuerda que estamos dispuestos a apoyarte.

Es importante que la familia aprecie y valore a la persona con discapacidad. Resalta la importancia de no ver el nacimiento de un hijo con discapacidad como un castigo, carga o un ser inútil a que hay que sobreproteger permanentemente, es necesario aceptar que se tiene un hijo con la condición de ser persona con discapacidad. A ellos no se les ayuda para que hagan realidad sus proyectos, por eso los padres y representantes tienen formular un proyecto de vida para su representado, porque se persigue para ellos lo mejor. Se trata de promover valores jurídicos y su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general los derechos humanos. Si en la institución se intenta hacerlos cumplir y sobre todo respetarlos en cada uno de los participantes, los padres deben hacer lo mismo en la familia.

El proyecto de vida es una herramienta que ayuda a lograr para los participantes su independencia y un futuro con un buen vivir; de eso se trata: de ayudarlos con su proyecto de vida. Es un compromiso que no tiene fronteras es decir es infinito.

Todo representante aplica un proyecto de vida desde el nacimiento del participante, solo que no lo sistematiza, porque implica escribir libro tras libro. Los proyectos se trazan de acuerdo a como cada persona es, de manera positiva o negativa. La idea del taller es construirle un capítulo más al proyecto de vida, lo que implica que los representantes se familiaricen y conozcan la ley de las personas con discapacidad.

Algunas aclaratorias que surgieron de la dinámica con respecto al Proyecto de Vida se presentan a continuación:

- Las actividades son acciones que se dan toda la vida solo que ahora es obligatorio sistematizarlas o sea escribirlas para tener las evidencias.
- El proyecto va a durar toda la permanencia de su representado en el taller; es una alternativa para involucrar más a la familia, ya que cuando egresan



del taller no saben qué hacer con sus hijos porque nunca se sentaron a pensar en el futuro. El tiempo pasa muy rápido y hay que darle atención y repuesta a las necesidades de los participantes, es decir, ayudarles a construir un mundo mejor lleno de metas y proyectos, aún cuando éstos sean sencillos.

- El proyecto de vida no debe convertirse en un dolor de cabeza o causar molestias a la familia, sino en una búsqueda de soluciones para el futuro. Si hoy no se siembran buenas bases en la formación de los hijos, no habrá resultados positivos. La vida es exigente, por lo tanto, juntos familia y docentes pueden aportar una formación digna que sirva como base para lograr la independencia social de los participantes.
- Es importante recordar que educar a un hijo con discapacidad es trabajo de todos, no solo de la madre, a quien generalmente se le deja la responsabilidad casi absoluta.

### **8.5.3. Ciclo III: Implementación del Plan de Acción Estratégico Socio-Laboral**

Para el desarrollo de este ciclo de acción transformadora se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- (a) Taller sobre formación de cooperativas y fami-empresas
- (b) Diseño del plan de acción para la formación de la fami-empresas
- (c) Conformación de fami-empresas y seguimiento
- (d) Propuesta para la realización del encuentro de empresarios
- (e) Reunión con personal del Ministerio del Trabajo y entrega de propuestas
- (f) Reuniones con estudiantes del servicio comunitario
- (g) Reuniones con el personal del TELBCOL
- (h) Reuniones con la Cámara de Comercio
- (i) Entrevista en Canal de Televisión Regional
- (j) Encuentro de Empresarios
- (k) Entrevista al Presidente de la Cámara de la Industria y Comercio
- (l) Jornada de certificación, cualificación y acreditación de participantes, personas con discapacidad y comunidad en general.

En la tabla que se presenta a continuación y las secciones siguientes se describen las acciones realizadas, los más resaltantes y los resultados de la implementación de este ciclo de acción transformadora.

**Tabla 20: Actividades del Día correspondientes al Plan Estratégico Socio-laboral**

<b>Fecha</b>	<b>Actividad del día</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Participantes</b>	<b>Resultados y observaciones</b>
25-5-2011	Taller sobre Formación de Cooperativas y Fami-empresas invitados especiales Alianza de familias, amigos, comunidad, y empresarios de TELBCOL	Valores cooperativistas la cooperativa como empresa familiar	Directora representante de INCE padres y representantes, participantes, equipo técnico la investigadora	Propiciar un ambiente de responsabilidad y compromiso donde permitiera a la familia interiorizar sus fortalezas y debilidades.
15-05 2012 al 23-10-2012	Proyecto socio-productivo para el buen vivir de una participante con discapacidad a través de la creación de una fami-empresa.	Desarrollo de una micro-empresa familiar de productos de limpieza	Docente auxiliar (investigadora) Participante y grupo familiar	Se pudo demostrar que la economía doméstica de la fami-empresa, promueve la incentivación, la cooperación e integración familiar, produciendo el desarrollo endógeno y la inclusión socio-laboral.
1-03-2011 al 15-12-2012	Formación de la fami-empresa por la UFI peluquería	Formación y conformación de la fami-empresa	Participante, la familia, Docente investigadora equipo técnico, dirección, subdirección y el docente colocador laboral	Se concluye que su actuación en la formación de la Unidad de Formación Integral Peluquería consolido la capacitación de la joven en el oficio laboral
10-05-2011	Reunión de propuesta de la investigadora, para solicitar realizar el encuentro de empresarios.	Organización del evento	Personal del taller laboral, estudiantes de servicio comunitario e investigadora	Realizar una reunión para informar a todo el personal de la institución, padres y representantes del taller sobre el encuentro. Compartir esta experiencia con personal del Ministerio del Trabajo.
20-05-2011 al 01-06-2011	Reuniones con estudiantes de	Buscarle una alternativa viable a las	Directora, trabajadora social servicio	Estudiantes de educación industrial del Convocar a la

La incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad

	educación industrial del servicio comunitario para realizar el encuentro de empresarios.	personas con discapacidad en la inserción socio-laboral	comunitario, docente investigadora	cámara de comercio llevarle un oficio solicitando una intervención en su sección semanal para informar del encuentro.
19-12-2011	Elaboración de oficio a la ministra de trabajo para solicitar mesas de trabajo	Solicitud de una mesa de trabajo vinculación entre el MPPPE Y MPPPT	Investigadora Directora Trabajadora social	Establecer una jornada o misión de inclusión I de las personas con discapacidad para unir empresas de producción familiar patrocinadas por las industrias públicas o privadas.
26-01-2012	Reunión con estudiantes de educación especial práctica profesional II y de educación industrial del servicio comunitario para reanudar propuesta de realizar el encuentro de empresarios.	Reanudar de nuevo este año escolar las reuniones para formalizar el encuentro	Directora, trabajadora social y docente investigadora, estudiantes de servicio comunitario y pasantes	Verificar y confirmar el lugar del encuentro Elaborar la carta para los patrocinadores Anotarse en la comisión de diseño de certificados, tarjetas y distintivos Confirmar la autorización de la firma del decano en los certificados Responsables de elaborar formatos de asistencia y patrocinadores Verificar precios del afiche, pancarta y material de papelería Crear comisiones de protocolo, logística, refrigerio entre otros
05-06-2012	Reunión y entrevista con personal del Ministerio del Trabajo y entrega de propuestas.	Discutir cifras de desempleo de las personas con discapacidad que existen actualmente  Presentar propuestas y solicitar apoyo	Personal directivo, personal del Ministerio del trabajo y docente investigadora	Se requiere de una municipalización y la apertura de una agencia de empleo en el municipio Cabimas cónsona con la realidad endógena y pasar la base de datos al ministerio del trabajo.
2-7-2012	Reunión y entrega de oficio al Decano del Núcleo Costa Oriental del Lago para	Solicitar apoyo de la Universidad del Zulia para realizar el Encuentro de Empresarios	Decano, trabajadora social e investigadora	Se acuerda establecer una vinculación permanente de todo lo que este establecido en la

	informar lo relativo el Encuentro de Empresarios			planificación para hacer una agenda apropiada al evento.
30-5-2012 al 16-07-2012	Reunión con estudiantes de educación industrial del servicio comunitario y estudiantes de la práctica profesional II de educación especial para realizar el encuentro de empresarios.	Comisiones asignadas	Estudiantes universitarios e investigadora	El encuentro de empresarios a realizar posee un fin único y es el compromiso que este sector debe asumir en la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad
2-7-2012	Reunión con todo el personal de TELBCOL para informar del encuentro de empresarios.	Puntualizar y describir varios aspectos concernientes el evento	Personal directivo, docente, administrativo, obrero e investigadora	Trabajo en equipo para lograr un solo objetivo que es la aserción socio-laboral de nuestros participantes.
6-7-2012	Reunión con Presidente de la Cámara Municipal de Comercio, Decano del Núcleo, participantes, personal del TELBCOL, padres y representantes para participar en Encuentro de Empresarios	Enlace con los empresarios de la Cámara de Comercio  Toma de fotografías para afiche y pancartas del evento.	Personal del taller, Padres y representantes, autoridades universitarias, empresarios, participantes, estudiantes de servicio comunitario	Que se realice en CAICOC una reunión de esta categoría. la foto central del evento, fue muy alegre el momento los abrazos de los presentes demostraba un éxito apuntado para lo que faltaba por transcurrir por una causa noble y justa
09-07-2012	Entrevista en canal de TV	Promocionar 1er Encuentro Local, Regional, Nacional e Internacional de Empresarios	Periodista e investigadora	Hacer un llamado a la sensibilización de empresarios en especial los del Municipio Cabimas y a nivel Nacional e Internacional (porque la discapacidad no está en un solo lugar, la discapacidad es a nivel mundial)
17-7-2012	Encuentro Regional, Nacional e Internacional de		Personal universitario, administrativo, docente, empresarios,	CAICOC se compromete a apoyarlos que tengamos una excelente relación y

	Empresarios, "Ética y responsabilidad social desde y con la diversidad funcional"		padres y representantes, participantes, estudiantes de LUZ, invitados especiales e investigadora	crear conciencia entre los empresarios es preciso que la Cámara de Comercio sirva de catalizador y de base para la inserción socio-laboral.
19-02-2013	Jornada de certificación cualificación y acreditación de participantes y personas con discapacidad y comunidad en general	Realizar jornada social para la certificación cualificación y acreditación por personal experto en el área	Personal directivo, docentes, equipo técnico, obreros y estudiantes de la práctica profesional docente II de la Universidad del Zulia, participantes, padres y representantes, equipo médico y la investigadora	La calificación y certificación de la discapacidad laboral es competencia del Ministerio del Trabajo quien debe facilitar a través de la misma la oportunidad de que la persona con discapacidad logre un puesto de trabajo.

#### 8.4.3.1. Taller sobre formación de cooperativas y fami-empresas

Se da comienzo al Ciclo III del Plan de Acción Estratégico Laboral con un taller sobre la formación de cooperativas y fami-empresas, en el cual se contó con la participación del personal del TELBCOL en pleno, padres y representantes, y con invitados especiales como Alianza de familias, amigos, comunidad y empresarios de la Costa Oriental del Lago.

Este taller es un enlace de articulación de la investigadora con el equipo técnico de la institución, producto de la necesidad y orientación que requiere la familia para constituir la fami-empresa. La facilitadora del taller fue la Licenciada Iraida Núñez representante de INCE Cabimas (Instituto Nacional de Capacitación Educativa).

Los objetivos del taller fueron: familiarizar a los participantes con las características y requisitos de las cooperativas y las fami-empresas, propiciar un ambiente de responsabilidad y compromiso, permitir a la familia interiorizar sus fortalezas y debilidades, y asumir con valentía la responsabilidad de formar un mejor futuro para sus hijos. Para ello se hizo entrega de material (trípticos) con mensajes y contenidos alusivos al tema, se abordó el cooperativismo como mecanismo para propiciar la inclusión social, inclusión de personas al trabajo, y la

fami-empresa como cooperativa familiar. La temática abordada en el taller incluyó los siguientes aspectos:

- *¿Qué es una cooperativa?* Es una empresa de propiedad colectiva, que promueve la unión voluntaria de personas con intereses y necesidades comunes, volcadas en una organización en la que todos y todas tienen los mismos derechos y deberes, sin privilegios ni jerarquías y en la que se ejercitan los valores cooperativistas
- *Los valores cooperativos:* la ayuda mutua entre dos o más personas para la búsqueda de soluciones a los problemas y la mejora de la calidad de vida; la justicia, la participación democrática, la ayuda mutua, la equidad en el proceder, la distribución justa la ausencia de privilegios y el apego a la justicia.
- *¿A que se refiere la distribución justa?* Al formar una cooperativa se aporta un patrimonio, un aporte societario que es depositado en una entidad bancaria y constituye el capital con el que se da inicio a la cooperativa. La distribución justa comienza por un aporte equitativo, todos van a aportar la misma cantidad, y el excedente que resulta de las actividades de la empresa se distribuye también equitativamente. En el caso de cooperativa no se habla de utilidades, como en la empresa tradicional, sino de excedente.
- *El esfuerzo propio:* no es más que el empleo enérgico de la fuerza de voluntad con el fin de lograr los objetivos. Esto incluye la responsabilidad y actuar con compromiso hacia el logro de los objetivos involucrados como una obligación moral.
- *La democracia:* es necesario aceptar la diversidad de opiniones y compartir la solución a problemas y la toma de decisiones.
- *La igualdad:* todos somos iguales en cuanto a derechos y deberes, además de la propia condición del ser humano.
- *La equidad:* no es otra cosa que actuar con adhesión a la asociación cooperativa en general y con cada uno de sus miembros; también es apoyar, compartir, sentir como el otro y hasta tomar el lugar del otro.
- *La visión comunitaria:* la cooperativa se instituye de esa manera con el fin de ayudar también a las comunidades, puesto que cuando ya están formadas tienen el derecho y el deber de colaborar con la comunidad.

- *Las empresas familiares:* son cooperativas que se constituyen entre la familia. En este caso, los padres y otros familiares, con los representados y con otros hijos, pues también los menores pueden conformar la cooperativa.
- *Los entes ministeriales responsables de las cooperativas:* en este caso son el MINEP y el SUCACOOOP. EL MINEP es el anterior Ministerio de la Economía Popular, hoy Ministerio del Poder Popular para la Economía Comunal. Este ministerio es el que rige a SUNACOOOP, la Superintendencia Nacional de Cooperativas, que es el ente que rige y regula todas las cooperativas en Venezuela.
- *La asistencia técnica, jurídica y contable:* esta es aportada por el SUNACOOOP como ente encargado de apoyar a las cooperativas en sus aspectos técnicos (cómo iniciar una cooperativa), el aspecto jurídico (el papel de cada participante al iniciar las cooperativas), y el aspecto contable ya que una cooperativa requiere llevar varios libros de contabilidad.
- *El curso intensivo de Constitución de Cooperativas.* Este es un curso realizado en el año 2007, respaldado por el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) y facilitado por el economista Freddy Muñoz, el cual contó con la participación de 26 padres y representantes y 4 docentes de TELBCOL. El contenido del curso fue estructurado en cuatro módulos: Comunidad, Participación Social y Economía Social, Cooperativismo, Marco Legal de las Cooperativas y Constitución de Cooperativas. De allí que algunos docentes y representantes del TELBCOL ya están familiarizados con la noción de cooperativas.
- *Modelos de cooperativas ya constituidas:* para ello se mostraron y analizaron varias planillas de cooperativas ya constituidas, en las que se especifica la función que van a realizar, tres nombres posibles de los cuales SUNACOOOP escoge uno, el registro de nombre de cada socio y otros datos adjuntos.

Se finalizó la actividad con la intervención de los representantes y la realización de una dinámica llamada: “¿Verdad? ¿Qué Conozco del TELBCOL?”. Se entregaron obsequios a los ganadores, elaborados por los participantes en las UFI (un portarretrato de la UFI carpintería; un servicio de lavado, secado y planchado de la UFI peluquería; un desinfectante de la UFI productos de limpieza;



un display de especies de la UFI empacando especies; un servicio de reparación de artefacto electrodoméstico de la UFI servicios generales; un espejo de la UFI corte y costura; y unos panes criollos de la UFI panadería).

La facilitadora considera que la actividad cumplió con sus objetivos planteados, contribuyendo a propiciar un ambiente de responsabilidad y compromiso en los padres y representantes.



Registro fotográfico 8: Padres y representantes con participantes en el Taller de Formación de Cooperativas y Fami-empresas

#### **8.4.3.2. Plan de acción y trabajo para la formación de la fami-empresa**

El segundo momento en el ciclo de Implementación del Plan de Acción Estratégico Socio-Laboral lo constituyó la conformación de un plan de acción y trabajo para la formación de la fami-empresa. Los planes de acción son instrumentos gerenciales de programación y control de la ejecución anual de los proyectos y actividades que deben llevar a cabo las dependencias para dar cumplimiento a las estrategias y proyectos establecidos en el Plan Estratégico (tablas 20 y 22). En esta oportunidad, las actividades a concretar para alcanzar la meta ideada son las siguientes:

- Selección de la familia,
- Elaboración de cronograma de formación para la familia seleccionada,
- Visita al Consejo Comunal, y
- Solicitud de un microcrédito para la conformación de la fami-empresa.

**Tabla 21. Plan de acción para formación de la fami-empresa**

Actividad	Estrategia	Responsable	Recurso	Propósito
Selección de la familia	Reunión familiar para plantear la finalidad del proyecto	Docente en formación	Cuaderno de registro (Diario de campo)	Por la aceptación en ser formada como microempresaria y motivación del logro
Elaborar un cronograma de formación para la familia seleccionada	Conocer el itinerario de actividades de cada miembro familiar	Docente en formación	Cuaderno de registro y calendario	Optimización de la estrategia aplicada
Visita al Consejo Comunal	Contactar a los miembros del mismo en pro de desarrollar un conversatorio respectivo a los beneficios del trabajo liberador	Docente en formación	Cuaderno de registro y calendario	Integración del Consejo Comunal con el proyecto de integración socio-productivo
Solicitud de microcrédito	Visita al Banco para obtener información de los recaudos respectivos	Docente en formación Promotor Luís Nieves	Cuaderno de registro (Diario de campo)	Efectividad y receptividad de la entrevista realizada.

Fuente: elaboración propia

En la actualidad, las micro-empresas tienen un impacto muy importante en la economía del país, ya que en considerables casos son la base de los ingresos económicos familiares. Por este motivo se pretende crear una fami-empresa para los participantes y así lograr un ingreso económico para el sustento familiar. Durante la observación realizada en la UFI de productos de limpieza del Taller de Educación Laboral Costa Oriental Lago (TELBCOL), se pudo apreciar un caso particular de una joven con retardo mental que reúne ciertas competencias que al ser fortalecidas le permitirán desempeñarse en el campo laboral desde una fami-empresa. Se decidió entonces orientarla en la constitución de una fami-empresa para la venta de productos de limpieza. En la tabla 22 presenta los diferentes momentos de encuentro en la conformación de la fami-empresa.

**Tabla 22. Momentos de encuentro en la conformación de la fami-empresa**

Momentos de encuentro	Estrategia	Fecha	Duración	Evaluación de los resultados
Formación con la responsable de la fami-empresa	Reunión familiar para plantear la finalidad del proyecto	12-11-2012	3 momentos	Se evidenció el interés de la responsable con la fami-empresa
Encuentro con la familia	Conocer el itinerario de actividades de cada miembro familiar	17-11-2012	2 momentos	Optimización de la estrategia aplicada
Encuentro con la comunidad	Conocer el itinerario de actividades de cada miembro familiar	21-11-2012	2 momentos	Integración de la comunidad en el proyecto socio-productivo
Visita al empresario, Honorio Rodríguez, dueño de la distribuidora de materia prima	Breve Adiestramiento en la elaboración de los productos	29-11-2012	1 momento	Efectividad y receptividad en la visita realizada.
Reacondicionamiento del área para organizar la fami-empresa	Integración comunal	25-11-2012	2 momentos	Optimización en el acabado del estante

Fuente: elaboración propia (2012)



Registro fotográfico 9-10: Dialogo con la familia y la comunidad



Registro fotográfico 11-12: Visita a la distribuidora de materia prima



Registro fotográfico 13-14: Reacondicionamiento del área para organizar la fami-empresa



Registro fotográfico 15-16: Inauguración de la fami-empresa



El plan de acción presentado puede ser considerado común a las diferentes UFI. Sin embargo, la formación de cada fami-empresa amerita un plan de acción individualizado, puesto que también depende también del tipo de empresa, la UFI asociada y la preparación y grado de compromiso cognitivo del participante.

**Tabla 23: Plan de acción para la formación de fami-empresa de la UFI peluquería**

Actividad	Estrategia	Responsable	Recurso	Propósito
Elección del grupo familiar	Encuentro con la familia para diseñar la conformación del proyecto fami-empresa	Docente - investigadora	Diario de campo	Desarrollo integral de la familia para cumplir con las responsabilidades establecidas
Plan de trabajo de formación para y capacitación de la familia	Identificar las tareas y oficio que practican los miembros seleccionados	Docente - investigadora equipo técnico, dirección, subdirección y el docente colocador laboral	Diario de campo	Facilitar los conocimientos sobre formación de Cooperativas y fami-empresas
Enlace para la pasantía laboral		Docente - investigadora	Diario de campo Instrumento de evaluación	Permitir el contacto el mundo laboral a partir de la experiencia significativa y pasantía laboral
Financiamiento y crédito de la fami-empresa  Ubicación del establecimiento, dotación de mobiliario. Puesta en marcha de la fami-empresa	Enlace con organismos gubernamentales y bancarios  Acondicionamiento de los espacios	Docente- investigadora y grupo familiar	Diario de campo Cartas	Operatividad del financiamiento  Conformación de la fami-empresa

Fuente: Elaboración propia

Así, por ejemplo, en la tabla 23 se presenta el plan de acción para la conformación de una fami-empresa de la UFI peluquería para una participante que presenta retardo mental leve y moderado (compromiso cognitivo), asociado a una pérdida auditiva tonal mínima de frecuencias bajas y a un trastorno del lenguaje

asociado a dificultad en la adquisición de la lengua escrita. En este caso, el plan de acción incluye ciertas variantes como el enlace para la realización de pasantías, debido al tipo de actividad que se realiza.

#### **8.4.3.3. Conformación de una fami-empresa**

A continuación se presenta un ejemplo de las situaciones abordadas en cada fase de la conformación de la fami-empresa asociada a la UFI peluquería, para la participante descrita en el aparte anterior:

- Fase I: Ciclo de sensibilización de la familia. Es importante señalar que el grado de familiarización y los cuatro años como docente de la participante dentro del taller influyeron positivamente para que se lograra el clima de receptividad de la propuesta para la familia en la formación y la creación de una fami-empresa. Se escucharon las sugerencias de cada uno de los integrantes de la familia en las reuniones establecidas y la importancia de abocarse al fortalecimiento de la inserción social-laboral de la participante.
- Fase II: Formación y capacitación de la familia a través de reuniones y talleres en la institución. Esta fase se acompañó con entrevistas en privado en el hogar, que se realizaron con la finalidad de abordar la conducta de la participante y modificar ciertos comportamientos que ameritaban el apoyo y orientación.
- Fase III: En relación a la conducta. Se abordó el tema de los robos, imaginaciones y estados de agresividad, logrando superar esos ciclos. Fue un trabajo minucioso y cauteloso de la docente con el equipo técnico, en conjunto con la familia.
- Fase IV: puesta en marcha de la pasantía y formación de su fami-empresa. En su constitución y evaluación, se pudo demostrar el crecimiento personal, social, y el buen desempeño y actuación.
- Fase V: Financiamiento. Se gestionó y obtuvo un aporte y financiamiento por ser persona con discapacidad, a través de un crédito por la cantidad de 26 mil Bolívares por el Gobernador del estado Zulia (gestión pasada) para la consolidación de la fami-empresa. El tiempo de aprobación fue de cuatro meses.
- Fase VI: Ambientación del local. La limpieza, equipamiento y ambientación del local llevó seis meses. Actualmente la fami-empresa se encuentra en

funcionamiento y cumple con un horario de atención al público de lunes a sábado, de 8: am a 12: pm y de 2: pm a 6:00pm. Sin embargo, aún en los días feriados algunos de sus clientes solicitan el servicio.

- Fase VII: Logro y consolidación. La familiar y la participante se sienten felices y complacidos al ver el trabajo realizado. Manifiestan su emoción porque reconocen que de ningún modo hubiesen podido hacer esta transformación por sí mismos, sin el compromiso y el acompañamiento de la docente de la UFI.
- Fase VIII: Seguimiento. Se permanece en contacto permanente con la familia y la joven. Antes de finalizar el presente trabajo de investigación se logra la integración escolar, para que esta joven logre su prosecución escolar, acompañada de la orientación de la docente-investigadora.



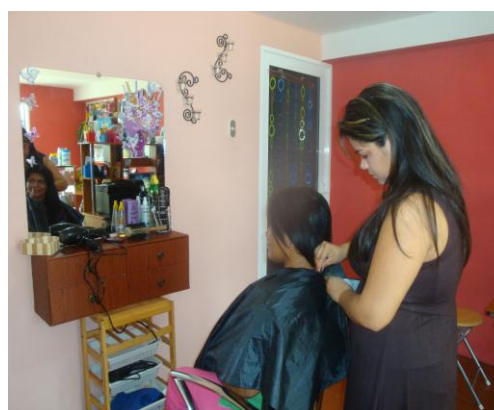
Registro fotográfico 17: Reunión de familia para iniciar el proyecto de fami-empresa



Registro fotográfico 18: Investigadora con la representante construyendo el proyecto de vida de la participante



Registro fotográfico 19-20: Participante recibiendo formación en el área de fami-empresa



Registro fotográfico 21-22-23-24: Fami-empresa constituida y en actividad

#### 8.4.3.4. Encuentro de empresarios

El encuentro de empresarios tuvo como propósito concientizar a los empresarios de la localidad con respecto a la necesidad de la inserción laboral de las personas con discapacidad, familiarizarlos con el marco legal que sustenta estas acciones, y obtener el respaldo y acompañamiento del empresariado de la región para cuando estas personas vayan al campo laboral en busca de un trabajo remunerado. Para ello se realizaron las siguientes acciones



- Reunión para proponer la realización del encuentro de empresarios
- Reuniones con estudiantes del servicio comunitario
- Elaboración de oficio dirigido a la Ministro del Trabajo solicitando audiencia, apoyo y visita a la institución. (Véase Anexos)
- Reunión con personal del Ministerio del Trabajo y entrega de propuesta
- Reuniones con el personal del TELBCOL
- Reuniones con la Cámara de la Industria y Comercio
- Entrevista en Canal de Televisión Regional
- Encuentro de Empresarios propiamente dicho

En la **reunión inicial para proponer la realización del encuentro** de empresarios participaron todos los docentes y personal del TELBCOL y se lograron los siguientes acuerdos:

- Realizar una reunión para informar a todo el personal de la institución, padres y representantes del taller sobre el encuentro.
- Efectuar un cronograma por escrito de las actividades a ser hacer informar a la dirección y notificarlo a los docentes en los círculos de estudio solicitar un espacio de tiempo de cinco minutos.
- Involucrar los pasantes de LUZ de Educación Especial y de Educación Industrial en las actividades a desarrollar para propiciar en las mismas un aprendizaje sobre este particular.
- El personal directivo asistirá en la medida de sus compromisos a las actividades y reuniones programadas por la investigadora.
- Compartir esta experiencia con personal del Ministerio del Trabajo.
- Se concede libertad plena para el uso del tiempo, recursos, dentro y fuera de la institución, que garantice el éxito de este encuentro.
- Proyectar la institución a través de los medios de comunicación
- Divulgar y promocionar el evento a través de la cámara de comercio
- Comprometer a todo el personal, estudiantes, padres y representantes del taller

Seguidamente, se realizaron **reuniones con 35 estudiantes de Servicio Comunitario**, de la carrera Educación Industrial de la Universidad del Zulia, así como con **28 estudiantes de la Práctica Profesional II de la Mención Educación Especial**, con el objeto de involucrarlos en la promoción, organización y realización del encuentro de empresarios. Su participación inicial consistió en la visita a empresarios de la localidad para ubicar patrocinadores e incentivarlos a asistir al encuentro, promover el encuentro, y distribuir material promocional, apoyo en la elaboración de materiales y la logística del evento. En las reuniones con los estudiantes de Educación Industrial se acuerda lo siguiente:

- Convocar a la Cámara de Comercio mediante un oficio solicitando una intervención en su sección semanal para informar del encuentro.
- Asistir a la Inspectoría del Trabajo para solicitar la asesoría legal y redactar documento del convenio a realizar.
- Buscar tres patrocinadores por estudiante e invitar a los medios de comunicación.
- Formalizar el acta convenio entre la Inspectoría del Trabajo, LUZ, UNERMB, CAICOC y TELBCOL.

En las **reuniones con los estudiantes de Práctica Profesional II** de Educación Especial, se puntualizó lo siguiente:

- Verificar y confirmar el lugar del encuentro
- Elaborar la carta para los patrocinadores
- Anotarse en la comisión de diseño de certificados, tarjetas y distintivos
- Confirmar la autorización de la firma del decano en los certificados
- Responsables de elaborar formatos de asistencia y patrocinadores
- Verificar precios del afiche, pancarta y material de papelería
- Crear comisiones de protocolo, logística, refrigerio, entre otros.



Registro fotográfico 25: Reunión con Estudiantes de La Universidad del Zulia

Con respecto a la **convocatoria enviada al Ministerio del Trabajo**, ésta tuvo pronta aceptación y respuesta, lográndose la asistencia de funcionarios del Ministerio a una Reunión de trabajo para la entrega de propuestas. A la reunión asistieron: Nelly Palacios, Vice-Ministro de Seguridad Social; Adriana Boscán de la División General de Control y Gestión de Empleo; Sergio Zambrano, Jefe de Agencia de Empleo; Lizett de Mora, Directora del TELBCOL; Iría Hernández, Subdirectora académica; y María Villegas de Montes, docente-investigadora. En la reunión, los funcionarios del Ministerio manifestaron dos señalamientos importantes: (1) que es la primera vez que una docente, sobre todo de Educación Especial, envía una solicitud de esta categoría al Ministerio; (2) que la Ministro del Trabajo, Dra. Ma. Cristina Iglesias, solicitó a los funcionarios que prestaran especial atención a la solicitud; y (3) que primera vez que funcionarios del Ministerio hacen reunión de trabajo con una institución en específico, en este caso el TELBCOL del estado Zulia, esto es algo que en ningún tiempo se había realizado y constituye un hecho innovador.

Los resultados de la reunión fueron los siguientes:

- La Ministra del trabajo ordenó expresamente que se presentaran los funcionarios del Ministerio y se unieran con funcionarios del ministerio del trabajo del estado Zulia y con los representantes directivos de TELBCOL, para darle viabilidad a los requerimientos solicitados.
- Se hizo entrega del Acta de la COTECOE (Convenio Técnico de Cooperación Especial), en el que la Directora hace un reencuentro de experiencias vividas en años anteriores en la realización de un trabajo coordinado.

- Se requiere retomar a inserción laboral en la Costa Oriental del Lago y exigirle a los empresarios la cuota del 5% que la ley exhorta.
- Se plantea que desde el Ministerio se deben implementar sanciones para los que violen las normativas legales, entre esas las primeras en incumplir son las empresa públicas ya no se ajustan a la ley. Igualmente se solicitó un enlace con el Banco Central de Venezuela para que facilite a través de la cartera bancaria del país créditos y microcréditos para que se pueda llevar a cabo la fami-empresa o micro empresa de personas con discapacidad y de esta manera se le da respuesta a la inserción socio-laboral.
- Se requiere de una municipalización y la apertura de una agencia de empleo en el municipio Cabimas cónsona con la realidad endógena y pasar la base de datos al ministerio del trabajo.
- Articular con el equipo de integración Zulia y la agencia de empleo para que realicen talleres de sensibilización y apoyo para los empresarios.
- Realizar un proyecto de auto gestión ante el SENIAT para que con el impuesto asignado a las empresas del municipio se financie la dotación de equipos y maquinarias para las UFI.
- Establecer convenios en bienestar del estado y con miras a extenderlos a nivel nacional e internacional.
- Realizar cada 2 años un encuentro de Empresarios de la Costa Oriental del Lago donde participen todos los sectores.

Finalmente, se hizo entrega a los representantes del Ministerio de una **Propuesta para el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo**, por parte del TELBCOL, contentiva de los siguientes puntos:

1. Establecer un encuentro entre los entes Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y el Ministerio del Poder Popular para la Educación, con el fin de reorientar el Convenio Técnico de Cooperación Especial (COTECOE).
2. Implementar una agencia de empleo para personas con discapacidad intelectual en la Costa Oriental del Lago a fin de que se tome en cuenta para emplear las personas egresadas de los talleres y de la comunidad.
3. Asignar un enlace en el Zulia que vele por el funcionamiento y la atención de las personas con discapacidad intelectual egresados y su integración laboral,

donde una de sus tareas principales sea verificar la estadística de egresados, hacer gestiones para su integración al trabajo liberador.

4. Certificar por medio de los entes adscritos al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y el Ministerio de Poder Popular para la Educación e INCES el oficio aprendido en los TEL.
5. Realizar jornada social para la certificación Cualificación y acreditación por personal experto en el área.
6. Realizar un encuentro Nacional (una vez al año) de saberes e ideas y revisar los avances del convenio. Dicho evento debe ser patrocinado por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y el Ministerio del Poder Popular para la Educación.
7. Impulsar las micro-empresas familiares como fuentes de empleo y bienestar social para las personas con discapacidad propendiendo a su permanencia mediante el diseño de políticas donde tengan participación, en convenio con los entes bancarios.

Seguidamente, se procedió a realizar una **reunión con todo el personal de TELBCOL para informar del encuentro de empresarios**, puntualizar y describir varios aspectos concernientes el evento, y nombrar un equipo de trabajo. Se responsabilizó a la docente-investigadora para la realización del evento y se nombraron comisiones de trabajo para el área de logística, ambientación, mantenimiento, colocación de vallas, entrega de afiches, animación, música y protocolo. Se decidió sobre las acciones a ejecutar:

1. Elaborar lista de invitados personal directivo y administrativo.
2. Apertura de página Web para inscribir a los patrocinadores.
3. El docente de cada UFI tiene la responsabilidad de invitar a los padres, representantes y a todo el grupo familiar y asegurar que vayan acompañados del participante.
4. Elaboración de trípticos, carpetas y distintivos corresponde a estudiantes de servicio comunitario.
5. Asistir a las entrevistas en los medios de comunicación.
6. Traslado del personal la tarde previa al evento para realizar la limpieza del auditorio. ya que el personal obrero de la universidad está de paro.

Seguidamente, se llevó a cabo una **Reunión con el Presidente de la Cámara Municipal de Comercio de Cabimas (CAICOC)**, el Decano del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia, participantes, personal del TELBCOL, padres y representantes. El objetivo fue definir la participación en el Encuentro de Empresarios y toma de foto para afiche y pancartas del evento. Dando continuidad a lo planificado en la programación que antecede al Encuentro de Empresarios, se hace presente el máximo representante de la cámara de la industria y de comercio de Cabimas (CAICOC) Ingeniero Juan Suárez, y la jefa de relaciones públicas, Licenciada Karina Prieto; el Decano del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia Dr. Carlos García acompañado de la MSc Ylse Duran, coordinadora del Departamento de evaluación y el jefe de prensa Licenciado Gustavo Cabrera, quienes son bienvenidos por la Licenciada Lizett de Mora y la investigadora María Villegas de Montes.

La docente Mireya Rondón es la oradora de orden de la actividad planificada por la investigadora, en la cual se cuenta con la presencia de dos personajes que hacen vida pública en el municipio y son pieza fundamental para lograr la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad, debido al poder que tienen de darle el ejecútese a los proyectos de esta categoría. Como resultado de esta reunión el presidente de la CAICOC se compromete a solicitar una asamblea general extraordinaria ante los miembros de dicha Cámara, para que asistan los docentes, los padres y sus representados hijos y tomen la palabra para exponer sus necesidades y las posibles vías de solución. Vislumbra una propuesta general para ellos que se sustente en la parte legal, para que sean atendidos sus planteamientos y darle salida como una organización empresarial.

**Figura 23: Tarjeta de invitación al Encuentro de Empresarios**



La **Entrevista en canal de TV regional para promocionar el Encuentro de Empresarios** fue realizada por la periodista Rosimar Morales a la docente-investigadora. La periodista da apertura al noticiero con unas palabras acerca del evento, su importancia y la invitación para la actividad establecida. La invitada anuncia la fecha del evento e invita a los televidentes y a toda la comunidad de Cabimas para que se haga presente. Se enfatiza en la necesidad de que todos los empresarios de la localidad respalden esta actividad.

**El Encuentro Regional, Nacional e Internacional de Empresarios, “Ética y responsabilidad social desde y con la diversidad funcional”** se realiza finalmente el día 17 de Julio, desde las 8 am hasta la 1 pm, en el auditorio de Ingeniería del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia, ubicado en la avenida Universidad, de la Ciudad de Cabimas. El carácter internacional se logra con la participación del invitado Dr Vicente Llorent, representante de la Universidad de Córdoba, España, y del Convenio del Doctorado Universidad de Córdoba-Universidad del Zulia, quien disertó con respecto a las experiencias de integración socio-laboral de las personas con discapacidad en varios países de Europa, Asia y América. Igualmente se hizo presente una representación regional y nacional de funcionarios del Ministerio del Poder para el Trabajo.

Por su parte, el Abogado Alberto Castellano (Deficiencia visual), en representación del Consejo Regional para la Integración de las Personas con Discapacidad del Estado Zulia, aportó algunas reflexiones con relación al entorno jurídico del proceso de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

Finalmente, interviene el empresario Doctor Carlos Alpieri, quien plantea que la Cámara de Comercio debe servir de catalizador y solicita se consignen las carpetas con los datos de los participantes, de manera que las primeras plazas de trabajo en el Municipio serán ofrecidas a los egresados del TELBCOL. Igualmente se compromete a hacer circular información a través de la prensa y la televisión.

En el encuentro de Empresarios se propuso e hizo pública la solicitud de que el taller incorpore estudiantes de todas las Unidades de Formación Integral para realizar sus pasantías laborales en la Universidad del Zulia, específicamente en el Núcleo Costa Oriental del Lago, a partir de Septiembre y por espacio de tres meses. Se contó con la participación de empresas reconocidas que han creído en este proyecto, como lo son Víveres De Cándido, Farmacias SAAS, Centro 99, McDonald's y otros empresarios de la localidad.

Igualmente, como resultado del encuentro, se propone que éste se realice anualmente, pero ya no como encuentro de empresarios, sino con el carácter de Jornadas Científicas Educativas, con el propósito de socializar las experiencias de integración socio-laboral.

Se concluye que, hoy en día, el TELBCOL está en su mejor momento, que no deben existir barreras actitudinales y se deben hacer valer las leyes y derechos de todos los ciudadanos. Este momento histórico acompaña y ampara este ideal, convirtiendo al TELBCOL, las familias, los participantes y los empresarios de la Costa Oriental del Lago en protagonistas de la inclusión social efectiva.

#### **8.4.3.5. Jornada de certificación, cualificación y acreditación de participantes y personas con discapacidad y comunidad en general**

Para finalizar este ciclo del Plan de Acción Estratégico Socio-Laboral se cumplió con la Jornada de certificación cualificación y acreditación de participantes y personas con discapacidad del municipio Cabimas. Esta constituyó un registro masivo en el que se certificó el tipo de discapacidad intelectual de cada uno de los jóvenes participantes de la institución, con sus respectivos informes, datos personales y documentación.

La misma se efectuó el día 19-02-2013 las 8:30 de la mañana, acción que se pensaba dejar como una propuestas para ejecutar por lo arduo de su realización y la base legal que requiere. Sin embargo, esta jornada fue una solicitud realizada a la Ministra del trabajo Cristina Iglesias, en correspondencia y reunión realizada anteriormente, donde se puntualizaba textualmente la propuesta de: "Realizar jornada social para la certificación cualificación y acreditación por personal



experto en el área”. Ello permitió involucrar a sectores de importancia nacional, caso Consejo Nacional Para Personas con Discapacidad CONAPDIS, que recibió lineamientos directos del Ministerio del Trabajo para que cumpliera con esta solicitud de TELBCOL.

La calificación de la discapacidad es competencia de profesionales, técnicos y técnicas especializados en la materia y en el área de competencia pertinente, adscritos al Sistema Público Nacional de Salud. La calificación de la discapacidad es consecuencia de la evaluación individual o colectiva efectuada con el propósito de determinar la condición, clase, tipo, grado y características de la discapacidad.

La certificación de la condición de persona con discapacidad corresponde, por Ley, al Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS), el cual reconocerá y validará las evaluaciones, informes y certificados de la discapacidad que una persona tenga, expedidos por especialistas con competencia específica en el tipo de discapacidad del cual se trate. Tal certificación será requerida a los efectos del goce de los beneficios y asignaciones económicas y otros derechos económicos y sociales otorgados por parte del Sistema de Seguridad Social, de acuerdo a la ley. La calificación y certificación de la discapacidad laboral es competencia del Ministerio del Trabajo quien debe facilitar a través de la misma la oportunidad de que la persona con discapacidad logre entrar y conservar un puesto de trabajo.

Para el cumplimiento del propósito de registro y acreditación del tipo de discapacidad, se llevaron a cabo las siguientes acciones preparatorias:

- Recolección previa de datos de los participantes y documentos personales.
- Pauta para la realización de la jornada y traslado del equipo de trabajo.
- Reuniones y nombramientos de comisiones de trabajo.
- Elaboración de los informes respectivos. Gran parte de esta responsabilidad recayó en la psicólogo y los docentes del taller, ya que se requería de dos tipos de informes, uno psicológico y otro pedagógico, para determinar las áreas de funcionamiento del participante.

- Armado de carpetas individuales donde se anexaba copia de la cédula de identidad, copia de la partida de nacimiento, una foto reciente y la evaluación cardiovascular.
- Organización y elaboración de los informes, 200 en total, que fueron distribuidos y seleccionados por Unidad de Formación Integral. Para esta actividad las UFI tenían como responsable dos pasantes por cada salón y los docentes de la misma.

Llegado el día de la jornada, reunidos en el salón de usos múltiples del TELBCOL, el personal directivo, docentes, equipo técnico, obreros y estudiantes de la Práctica Profesional II de la carrera de Educación Especial de Universidad del Zulia, y la investigadora, acompañados por 10 médicos especializados en la calificación de los participantes, 6 enfermeras, 2 representantes del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) y la Licenciada Nubeisis González quien es la presidenta a nivel regional, se dio inicio a la jornada de registro y acreditación. Esta misión fue difícil de realizar por el abordaje evaluativo que requiere, por lo que se puede decir que constituye un hecho histórico y un logro importantísimo de este proceso de investigación-acción.

Una vez instalada la jornada de registro se procedió a realizar la entrega de informes psicológicas (certificación del tipo de discapacidad) y de informes pedagógicas de todos los participantes a cada representado, con su representante presente en la jornada.

Posteriormente, se llamó por turnos por cada Unidad de Formación Integral, al docente, participante y representante, acompañados de las pasantes quienes tenían las carpetas, y se procedió a la evaluación por parte de los especialistas. Todas estas evaluaciones fueron remitidas a la ciudad de Caracas, para procesar la información, anexarla al sistema digitalizado nacional y posterior envío del carnet para que le sea entregado a cada beneficiado.

Es de hacer mención que se atendieron más de treinta personas de la comunidad, lo que significa un avance en esta materia, de allí que se planteó la necesidad de tramitar otra jornada masiva para la comunidad el próximo año, en

caso de lograr todos los permisos que se solicitan. Es lamentable que esta evaluación psicológica tenga un alto costo económico; en este caso particular y tratándose de esta jornada, a todos las personas con discapacidad de la comunidad que acudieron les fue exonerada. En esta gran jornada que por primera vez se llevó a cabo en la institución de TELBCOL, se logró certificar el tipo de discapacidad intelectual de cada uno de los jóvenes participantes de la institución y otros miembros de la comunidad. Cada constancia fue sellada con el sello de la institución.

Por tratarse de un registro masivo se necesitó, para el trabajo digitalizado de todos los participantes, el escaneo de fotos y la organización de datos de identificación, el apoyo incondicional de las pasantes de educación especial de LUZ, cumpliendo con el rol de orientadoras y el rol de promotoras sociales, quienes igualmente prestaron su colaboración en la logística general de la jornada. El personal docente y la investigadora colaboraron además efectuando llamadas recordatorias a los padres para que no faltaran, y hasta facilitando sus automóviles para trasladar al personal especializado.

Este trabajo y esfuerzo se logra con una integración exitosa de los agentes externos en todo el proceso y con el compromiso asumido por los agentes internos especialmente la familia de los participantes, que durante la jornada esperaron pacientemente motivados por el alcance de los beneficios sociales que ellos se merecen.

Para la investigadora, constituye un logro más en el proceso de impulsar los proyectos orientados a la atención e incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral. Con la confianza y el compromiso que acompaña este trabajo desde la primera etapa de la investigación, hoy se cierra con una propuesta ejecutada y cumplida en su totalidad.

#### **8.4.4. Análisis de resultados a la luz de la teoría**

Al realizar el proceso de descripción y análisis de resultados se pudo evidenciar el desarrollo de tres ciclos que abarcaron las líneas estratégicas

educativa, familiar y socio-laboral, que permitieron dar la connotación real al presente estudio, pues el mismo parte de la realidad social donde están inmersos los sujetos y la propia investigadora, para triangular la información encontrada en el escenario objeto de estudio y contrastarla con las diferentes teorías que se tomaron en la fundamentación del marco referencial.

La teoría social del aprendizaje se caracteriza por considerar al individuo como esencialmente social y vincular la ideología y la praxis. De esta manera, se centra en el estudio de lo cotidiano enfatizando su carácter social e histórico, utiliza el enfoque del materialismo histórico tratando de ir más allá de las apariencias hacia la esencia de los fenómenos que estudia. Enfatiza los aspectos sociológicos, considerados desde el punto de vista político y en términos de la transformación de la sociedad.

Así como afirma Allport (1965), reconoce un aporte fundamental: los lineamientos para una ciencia que se llamaría moral positiva. Esta ciencia debía tratar por un lado los fundamentos biológicos de la conducta del hombre (Psicofisiología), y por otro, debía ocuparse del lugar del hombre en la cultura y la sociedad (psicología social). Asimismo, considera que su finalidad es la de aprehender al individuo como ser concreto, como manifestación de una totalidad histórico social. Su práctica es la de transformar el orden social a través de una acción profesional que se ubica en la relación del investigador con sus grupos, es decir, una forma de investigación acción.

En función de la cita expuesta, al partir de dicha teoría se hizo posible el estudio de la realidad social, cultural y biológica de los sujetos participantes en el proceso investigativo, además de que permitió verlos como individuos concretos tal y cual como ellos se manifiestan dada su condición individual. Esto afianza lo expuesto por Romo (2006). quien manifiesta que lo fundamental del enfoque de Vigotsky es considerar al individuo como el resultado del proceso histórico y social donde el lenguaje desempeña un papel esencial y el conocimiento es un proceso de interacción entre el sujeto y el medio. Pero el medio entendido social y culturalmente, no solamente físico, como lo considera primordialmente Piaget, lo cual induce a considerar un aprendizaje significativo

desde sus propias experiencias desarrolladas a partir de sus funciones mentales: las primeras las inferiores, con las que nacen, y las superiores, a través de la interacción social.

Este proceso de interacción social, comprende el involucramiento de todos los actores sociales, es decir el personal de la institución, padres y representantes, empresarios y comunidad en general. Por tal razón, el abordaje investigativo permitió, a partir del proceso de sensibilización, estructurar aspectos organizativos que propiciaron el desarrollo de valores en los procesos de formación y capacitación para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad. Este proceso permitió obtener mucha receptividad, aceptación e interés por parte del personal, lo cual se evidenciaba en los gestos de alegría y a la vez de expectativas de los participantes. Por tal razón, se estableció la necesidad de unificar criterios para que los cambios se puedan generar, ya que la unificación de ideas y criterios fortalece los cambios en el sistema educativo.

De esta manera, se cumple con las exigencias suministradas por organismos internacionales, como la Organización de Naciones Unidas (ONU, 1983) en las cuales manifiestan preocupación por la situación de desempleo de personas que presentan alguna discapacidad. Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) la discapacidad es:

“toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos” (Cáceres, 2004, p.75).

Estas aseveraciones concuerdan con lo expresado por la Directora de la institución quien manifiesta “ *que es la formación que esperan recibir acerca de la Incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad, que permita lograr el trabajo cooperativo de los participantes en cada ambiente de aprendizaje*”.

El significado de las palabras, permite inferir la esencia de las Empresas de Producción Social como la mejor alternativa de inserción socio-laboral para la persona con discapacidad. Con ello se argumenta el planteamiento formulado por Llorent (2008) quien expresa que:

“Gracias a la declaración de la ONU, que reconocía internacionalmente los derechos de las personas con diversidad funcional, y al nuevo enfoque que se establecía a partir del informe Warnock; en Europa y, más correctamente, en la UE se empezaron a cimentar las bases que tratan de facilitar la verdadera participación de las personas con diversidad funcional en los distintos sistemas escolares y en la sociedad. (p.363)

Estas declaraciones, concuerdan de igual manera con posiciones asumidas en el país donde se considera que Las Empresas de Producción Social constituyen unidades productivas comunitarias cuyo objetivo es generar bienes y servicios que satisfagan las necesidades básicas y esenciales de las comunidades y su entorno mediante el trabajo digno, con el cual se espera la formación de un ser biopsicosocial integral, con miras a la no discriminación social en el trabajo así como tampoco privilegios. (Gaceta Oficial número 3.895 del 27 de Noviembre de 2005), así como también a lo expuesto por López (2006), quien destaca la necesidad de conocer las circunstancias y factores del medio que dificultan o propician el acceso y la participación de todas las personas en la comunidad, teniendo en cuenta que la diversidad funcional es un rasgo característico humano (López, 2006).

Según el estado venezolano, el desarrollo del ser biopsicosocial, hace referencia al ser humano desde una visión integral al asumir que la persona es una unidad en lo biológico, psicológico, social, afectivo, emocional y espiritual, que responde a los valores previstos en la Carta Magna, que permite afirmar la identidad nacional y garantizar niveles adecuados de calidad de vida.

Asimismo, coincide con el planteamiento de Bruni y Ramos (1997), quien señala que el desarrollo físico, la estructuración y el funcionamiento del sistema nervioso, determinan la calidad del proceso de maduración en función de sus condiciones sociales y de existencia. Desde esta perspectiva, la educación en

específico orientada a personas con discapacidad, tal es el caso de las que hacen vida activa en TEBCOL, atiende los procesos de enseñanza aprendizaje como una unidad compleja de naturaleza humana total e integral con la misión de formar a las mismas en la educación para el trabajo, en especial los referidos al desarrollo del potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de la personalidad, con miras a la participación activa, consciente y solidaria de los procesos de transformación social del país.

Este referente se complementa con la posición establecida por una de las participantes (Yuraima Seguey) al hacer su intervención ante los presentes en uno de los talleres programados dentro del plan de acción donde, procedió a expresar su agradecimiento con estas palabras:

*“gracias maestra María por quitarme la venda que tenía en mis ojos, por darme la luz de mi vida”(…)“mi mamá es madre soltera, lava y plancha en casas de familia para poder comer, tengo una hermana que estudia en la universidad, y mi abuelita que esta viejita casi no puede caminar, yo quiero ser peluquera, tener en mi casa un salón para trabajar y ayudar a mi mamá, ya aprendí a secar pelo, plancharlo y lavarlo, mi maestra me enseñó a cortar pelo de caballero. Al principio me dio miedo, la mano me temblaba pero ella me la agarraba y me decía ten confianza si puedes y ya aprendí, les digo una cosa en el taller todos nos respetamos no nos burlamos como otros chicos lo hacen con nosotros, esa es nuestra escuela y somos felices, ustedes pueden estar tranquilos porque a sus hijos los van a tratar bien, soy especial pero me quiero casar algún día y tener una familia tengo esperanzas como me dice mi maestra, muchas gracias”. (Entrevista.11. Lín.1-19)*

Al revisar el desenvolvimiento de la participante, se puede observar la incorporación de un aprendizaje humanista, que concuerda con los postulados de Maslow, según Papalia (1992), el principal representante del humanismo. Maslow considera a una persona autorrealizada cuando posee una alta percepción de la realidad, un alto nivel de aceptación que se identifique con otros, aprecie sus experiencias y la de los demás, pero manteniendo el aprecio por la privacidad y el aislamiento; que se maneje con autodirección, posea creatividad y sentido de valores, como se muestra en lo descrito por la participante.

En tal sentido, el desarrollo humanísta ofrece un modelo positivo y optimista de la humanidad, específicamente para con las personas con discapacidad, al tomar en cuenta factores internos como sentimientos, valores e ilusiones, aspectos que se deben considerar en el mundo familiar y laboral.

En lo referente a la familia, se establece la necesidad de un compromiso de este núcleo para consolidar la formación de las personas con discapacidad y sobre todo su inserción al mundo laboral. El papel desempeñado por las familias en la lucha por reconocer los derechos humanos de los discapacitados ya se ha reconocido en la Alianza Internacional de los Derechos Civiles y Políticos en 1966 Art.23: “La familia es la unidad fundamental y natural de la sociedad y tiene derecho a ser protegida por la sociedad y el estado”. En tal sentido, el Estado debería promover la participación total de las personas discapacitadas en la vida en familia, promover el derecho a la integridad personal y asegurar que las Leyes no discriminen a las personas con discapacidad con respecto a las relaciones sexuales, matrimonio o la posibilidad de convertirse en padres.

De igual manera, el contexto familiar de la persona con discapacidad es relevante, esto se complementa con lo expresado por el Papa Juan Pablo II en su discurso a los participantes en el Congreso sobre la familia y la integración social de las personas discapacitadas (1999:12). Juan Pablo II planteó que “La familia (...) es el lugar por excelencia donde se recibe el don de la vida como tal y se reconoce la dignidad del niño con expresiones de particular cariño y ternura”. La familia constituye el primer lugar natural de inclusión, si no se parte de una plena aceptación, comprensión y ayuda mutua entre los individuos que integran este ámbito de manifestación de la diversidad, los esfuerzos que se realicen en otros, particularmente a nivel escolar, difícilmente lograrán el éxito deseado.

De esta manera se precisa la Educación Inclusiva, desde el seno familiar para de esta manera ser motivados al mundo escolar para que cumplan los mismos horarios y programas que los otros niños. La Educación Inclusiva es educar en y para la diversidad, donde la escuela debe reestructurarse y reorganizarse para poder atender a todos y cada uno de los alumnos; cuyos docentes planifican y desarrollan el currículum en base a la diversidad de alumnos del aula; es la



educación que cuenta con los apoyos especializados para poder desarrollar estas prácticas, sin reemplazar la figura del docente.

Ante esta realidad, el modelo inclusivo supera al modelo integrador, en la medida en que plantea una alternativa holística a las prácticas integradoras parciales, e incluso con una base más radical, ya que no es necesario integrar si previamente no existe la segregación. La inclusión social pasa necesariamente, aunque no sólo, por una mayor inclusión en la educación, es decir por el desarrollo de escuelas o contextos educativos que acojan a todas las personas de la comunidad, independientemente de su procedencia social, cultural o características individuales, y den respuesta a la diversidad de necesidades de aprendizaje. Este es un camino largo que recorrer.

El papel que desempeña la familia ante la educación inclusiva y hacia la inserción socio-laboral representa un compromiso significativo para la persona con discapacidad. Esto se corrobora con las palabras expresadas por padres y representantes, específicamente la Señora Marielis de Sira, quien en un primer momento agradece el apoyo brindado a su hija y explica que en su hogar no la atendían como debe ser, comía en la cama, sin cubiertos con las manos, no le asignaban ninguna actividad. Ahora observan que su hija está más despierta y comenta todo lo que hace en su UFI que se expresa muy bien; tanto así que ellos asisten a una iglesia cristiana evangélica y ella le pedía al pastor que quería hablar por micrófono; sus padres la regañaban porque el pastor se hacía el desentendido ya que tenía miedo de darle la oportunidad.

Ella siguió insistiendo, comenta la mamá:

*“hasta que un buen día ella hace la petición en público y no le quedó más alternativa al pastor que darle un espacio. Ella muy feliz toma el micrófono saluda a los presentes con los buenos días y se presenta, dice donde estudia y quien es su docente y puntualiza que gracias al trabajo de la UFI se siente otra persona y que no le tengan miedo a las personas con discapacidad porque Dios los quiere a todos por igual. Cerró su intervención con una canción cristiana, sus padres felices corrieron a abrazarla y todos los presentes lloraron de la emoción vivida; el pastor se disculpó ante los presentes elogiando a la joven especial y augurando muchas bendiciones terminó abrazándola”.*  
(Entrevista.10. Lín.8-17)

Este comentario llena de orgullo a todos los padres y sirve de ejemplo y una lección de la vida para aquellos quienes aun sienten miedo o vergüenza y no dan oportunidad a aquellos que están desasistidos. Otro modelo planteado en la inserción socio-laboral es el manifestado por otra representante:

*“es importante revisarnos y reconocer los errores, rectificar y si es necesario pedir perdón para que de esa manera evitar más adelante una revelación o cambio de conducta del hijo, al estar ellos sin hacer nada los pone inútiles en la vida hay que ponerlos activos que se sientan productivos, útiles, importantes y que valoren el trabajo que sepan que la familia siempre está de su lado y que unidos construyen el futuro de todos ”... “Por eso motívense a formar una fami-empresa que eso incentiva así como también permite darles herramientas a las familias para la independencia económica y social de nuestros jóvenes especiales”.*

*...“ Es cierto hay logros y leyes que los benefician, pero con todo y eso se observa que existe incertidumbre y falta de sensibilidad en la sociedad, en las instituciones educativas que les impiden que continúen sus estudios porque son raros, en los empresarios, no todas están dispuestos en colaborar lo que en realidad se exige es que los empresarios no se sientan obligados a cumplir con la ley para las personas con discapacidad, entonces lo mejor de esto es que uno como familia puede fundar su propia empresa y es fácil porque se le va a dar el calor humano que merece y el respeto, no los vamos a explotar y sobre todo es un patrimonio que se debe conservar para siempre porque es de todos por igual”. (Entrevista 8. Lín.168-188)*

Estos resultados, concuerdan con lo establecido tanto en la teoría como en la práctica, que refiere que la educación debe ir articulada con la familia como motor fundamental del proceso de inserción del participante; específicamente en lo referido al desarrollo de las empresas de producción social o fami-empresas. Tal como lo expresan Esparza y Mas (2007) las EPS son el centro de un viraje económico y social, entidades que persiguen procesos de distribución de beneficios con justicia, equidad y reciprocidad entre toda la comunidad participante.

Las EPS son empresas de carácter mercantil, civil o cooperativas, pero insertas en el contexto de la construcción de un nuevo modelo productivo para hacer realidad la participación masiva, activa y protagónica del colectivo trabajador en los procesos de generación y distribución equitativa de la riqueza y del ingreso nacional. “Son unidades productivas comunitarias que tienen como objetivo fundamental generar bienes y servicios que satisfagan las necesidades básicas y esenciales de las comunidades y su entorno (alimentación, vestimenta, vivienda, educación y salud) a través del trabajo digno de hombres y mujeres”. (Decreto

3.895 de Desarrollo Endógeno y Empresas de Producción Social del 12 de septiembre de 2005)

Se complementa la inserción de las personas con discapacidad a la familia o empresa familiar controlada por dos o más miembros de la misma familia. Es la familia quien ejerce el control estratégico de la empresa, se preocupan por las relaciones familiares y tienen como la visión de continuidad de generación en generación. Es el resultado es una combinación única de subsistemas (familiar, administrativo y de propiedad) que generan una capacidad de adaptación significativa y una ventaja competitiva.

De esta manera, puede observarse dos vertientes importantes en las cuales se pueden incorporar las personas con discapacidad que egresan de TELBCOL, siendo un compromiso del estado venezolano para con los mismos. Esta aseveración se complementa con las palabras manifestadas por Carlos Dieterich Steffan, investigador, al expresar en una entrevista estructurada que *“...A las empresas transnacionales no les importa ya que no afecta sus intereses económicos; si afecta a un empresario local, si es local, si es afectado por la producción de esa empresa social va a decir que es una competencia desleal y que hay que cerrar...”* (Entrevista.3.Lín.10-12)

Asimismo, sigue expresando al consultarle si cree que la Empresa de Producción Social (EPS) de las personas con discapacidad está contribuyendo al socialismo del siglo XXI: *“...Si el socialismo tiene que ser una economía ética al igual que la educación darle oportunidad a todos y crear una EPS es necesario y digno hacerlo para el beneficio de todos, educación, salud y trabajo para todos...”* (Entrevista.3.Lín.13-15)

Además de los señalamientos anteriores, las personas con discapacidad intelectual leve tienen mayor probabilidad de entrar al mundo laboral en comparación con personas con una discapacidad más grave o profunda, ya que a estas últimas les cuesta más trabajo entablar una conversación, son más introvertidas y, en algunos casos, pueden llegar a comportarse de manera inadecuada.

En todo caso, en líneas generales las personas con discapacidad intelectual tienen una serie de dificultades a la hora de comprender el complejo mundo de relaciones sociales y personales en el trabajo. La entrada y permanencia en el mundo del trabajo presenta múltiples dificultades que resultan ciertamente paradigmáticas, como por ejemplo los prejuicios por parte de los empleadores a la hora de contratar a estas personas. Pero, a pesar de las dificultades que puedan presentarse, la inserción laboral de estas personas hoy en día es un gran reto, donde solo se busca garantizar el respeto de su derecho, como cualquier ser humano, al trabajo y empleo en igualdad de condiciones.

Justamente esa inserción laboral debe darse como... “un proceso en el cual se debe tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna” (Jordán de Urrías, 2003: 1).

De igual manera, lo manifestado por el colocador laboral Adán Brito en entrevista realizada pone de manifiesto que:

*“...La implementación y la entrada en vigencia de la Ley para Personas con Discapacidad de 2007, permite oportunidades independientemente al conocimiento, habilidad, destreza o competencia que las personas posean para realizar un trabajo formal, siendo esto notorio en la formación e incorporación de las personas con discapacidad. A partir de esta normativa legal empresas de grandes franquicias internacionales como Mackro, McDonalds, entre otras, están dando cabida a muchos jóvenes especiales...”*  
(Entrevista 4. Lín.3-9)

*“...En el caso particular del TELBCOL (Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago), estas empresas privadas le brindan la oportunidad únicamente a jóvenes con discapacidad intelectual leve (compromiso cognitivo menor) y también a otros jóvenes con discapacidad intelectual moderada, como síndrome de Down y deficientes auditivos (sordos). Se ha notado que en los últimos dos años ha mermado lamentablemente el ingreso de este tipo de personal para laborar. Puesto que dichas empresas deben aumentar todos los años los salarios de sus empleados, este aumento lleva a la remoción del recurso humano. También, al estar limitado el porcentaje obligatorio de personas con discapacidad en las empresas de esta categoría, actualmente cumplen con el cupo requerido y no*

*disponen de capacidad para ofrecer otras fuentes de ingreso laboral que permitan una mayor participación de este grupo poblacional....”*  
(Entrevista.4. Lín.12-22)

La inserción laboral de las personas con discapacidad, debe ser vista como la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural entre otras). Esta se desarrolla, dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa que resulta educativo para la persona con discapacidad. Vinculándose de esta manera, con lo expresado por el Ingeniero Juan Suárez empresario y presidente de CAICOC en el encuentro internacional de empresarios:

*“Tenemos que tener claro lo que es la responsabilidad social, es una gran oportunidad la que tenemos ahora cuando las leyes obligan a tener a las empresas una parte de su personal con discapacidad, aquí se abre un abanico de oportunidades para ustedes y para nosotros también, es un proyecto en el cual yo creo, es un proyecto en el cual me comprometo a seguir apoyando no solamente en TELBCOL, sino seguir siendo un comunicante a las otras asociaciones de comercio e industrias por medio de la Costa Oriental esta así Fedecamaras Zulia, comercio Miranda, y están muchas otras, el compromiso de la cámara lo asumo debemos dejar una obra que perdure en esta institución como es este primer encuentro, es el primero y espero que perdure en los próximos años, se de el esfuerzo que ha tenido que realizar TELBCOL y los demás trabajadores, el esfuerzo de La Universidad del Zulia, las empresas privadas y las instituciones de servicio estamos prestados a brindarle el mejor apoyo no solo a TELBCOL, sino a otras instituciones, hay muchas otras instituciones que ameritan de nuestro apoyo porque no solamente vamos a apoyar a TELBCOL, hay otras instituciones de Cabimas, esta FAIN están muchas que requieren del apoyo sabemos que es difícil pero no imposible y sobre todo trabajaremos para lograr la organización laboral a aquellos todos esos muchachos que no están preparados muchas gracias y éxitos en este proyecto”.* (Entrevista.5. Lín.11-32)

Asimismo, en entrevista a profundidad realizada a este mismo empresario, ante la posibilidad de que las personas con discapacidad que no puedan entrar a laborar en las empresas por su condición su alto compromiso cognitivo, y respetando el derecho al trabajo sin discriminación alguna pueden formar su propia EPS, el entrevistado manifiesta lo siguiente:

*“...Por supuesto yo creo que sí y oyendo sobre esto me lleva a pensar en un poquito más que es un campo de investigación el conocer cual es el motivo de la discapacidad del ser si son del punto de vista nutricional, genético yo creo que hay también se pueden involucrar la academias la facultad de medicina con la escuela de nutrición y con la escuela de bioanálisis yo le estoy hablando aquí y lo que estoy es viendo es el alcance del proyecto esto se puede llevar a cabo...”* (Entrevista.5.Lín.155-160)

Para concluir, se puede establecer el compromiso que existe, después de haber ejecutado cada una de las etapas previstas de la investigación, de incorporar al mundo laboral a las personas con discapacidad, y a las empresas de producción social como proyecto educativo. De esta manera se da respuesta a los fundamentos axiológicos conocidos en las leyes y reglamentos del estado venezolano y los fundamentos internacionales correspondientes al tema planteado.

#### **8.4.5. Problemas, acciones y transformaciones**

En atención a los problemas detectados a través de los diferentes instrumentos y las estrategias de extracción y análisis de la información, a continuación se resumen esquemáticamente las acciones ejecutadas para corregir cada uno de los problemas, así como los logros y transformaciones generadas como resultado de la investigación-acción transformadora de la realidad.

**Tabla 24. Transformaciones logradas en razón a los problemas detectados**

<b>Problemas detectados</b>	<b>Acciones ejecutadas</b>	<b>Logros, transformaciones y evidencia</b>
Situación actual de la institución desde el punto de vista pedagógico, social, laboral y familiar.	Pre-diagnóstico y diagnóstico  Análisis FODA  Propuesta, desarrollo e implementación de los tres ciclos de acción transformadora	Se logró fortalecer la colocación socio-laboral de los participantes en el sector productivo y empresarial de la localidad mediante la proyección y acompañamiento institucional.  Flexibilidad curricular que garantiza la consecución de los fines educativos del Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago.  Cambio actitudinal en los docentes, quienes ahora conciben la planificación ejecutando y evaluando la acción

<p>Inadecuada formación de la persona con discapacidad</p>	<p>Talleres para el desarrollo de proyectos de vida</p> <p>Presentación y desarrollo del PEIC</p> <p>Enlace con la comunidad de empresarios</p> <p>Desarrollo de experiencias significativas y ubicación en pasantías laborales</p> <p>Talleres formativos y acompañamiento en la constitución fami-empresas</p>	<p>pedagógica y laboral adaptada a cada participante.</p> <p>Mayor reflexión sobre la práctica pedagógica, revisando permanentemente las diferentes formas de abordar el proceso de aprendizaje, tomando como fundamento los valores de la sociedad democrática, participativa y protagónica.</p> <p>Se logró activar y plasmar un proyecto de vida para los participantes, desde su etapa inicial hasta su egreso, ya que existen alternativas viables para dar respuesta oportuna a la necesidad de integración laboral.</p> <p>Incorporación de los padres y representantes al proyecto de vida de los participantes del TELBCOL</p> <p>Mejoras del ambientes en los talleres laborales</p> <p>Consolidación en los participantes de habilidades y destrezas relacionadas con las UFI respectivas</p> <p>Integración laboral efectiva de los participantes a través de la consolidación de EPS (fami-empresas) asociadas a las UFI y la realización de pasantías laborales</p>
<p>Prejuicio y Etiquetas</p>	<p>Difusión y promoción de deberes y derechos de las personas con discapacidad</p> <p>Talleres informativos para la comunidad y empresarios</p>	<p>Información y sensibilización de la comunidad de empresarios y en general, facilitando talleres informativos acerca de la aptitud de la persona con discapacidad.</p> <p>Concientización de la familia y la comunidad: “..Yo creo que una persona con discapacidad la palabra le queda pequeña, es una condición, un potencial, una fuente de poder que poseen, se puede decir que tienen una condición individual en ocasiones más lenta para el desarrollo de la parte pedagógica como para estar en un empleo...ellos siempre terminan por ser llamados o calificados bajo una etiqueta es decir hay la creencia de que ellos no son personas normales...” Entrevista.8.Lín.1-6</p>
<p>Falta de apoyo de la familia y poca credibilidad en el potencial de los hijos</p>	<p>Reuniones, talleres y dinámicas con padres y representantes</p> <p>Proyectos de vida</p>	<p>Si hay incertidumbre, por lo desconocido... en el trato que le dan a sus hijos y su entorno, no creen en ellos siempre los sobreprotegen y los hacen estar siempre bajo las ordenes de la familia... crean a su alrededor una serie de obstáculos, miedos y barreras en fin son negativos...a sus hijos no les permiten expresar sus ideas, pensamientos...” Entrevista.8.Lín.20-24</p>

<p>Pocas oportunidades para la inserción laboral</p>	<p>Desarrollo del proceso de inclusión socio-laboral en todas sus fases</p> <p>Orientación, desarrollo y seguimiento en la constitución de fami-empresas</p>	<p>Inserción laboral efectiva a través de la constitución de fami-empresas y la ubicación en pasantías laborales, que muchas veces condujeron a la contratación del participante como personal fijo, en virtud de su responsabilidad y cumplimiento.</p> <p>Superación de barreras actitudinales en la familia y comunidad</p> <p>Mejor autovaloración y autoconcepto por parte de los participantes, al sentirse útiles y poder aportar a la economía familiar</p>
<p>Falta de articulación con los Ministerios y entes públicos</p>	<p>Convocatoria a la Ministro de Trabajo</p> <p>Sesión de trabajo</p> <p>Entrega de propuesta</p>	<p>Asistencia de representantes del Ministerio a la sesión de trabajo y apoyo para el encuentro de empresarios.</p> <p>Asistencia de delegados de Ministerio al encuentro de empresarios</p>
<p>Actitud negativa de los empresarios</p>	<p>Promover el conocimiento de leyes y derecho al trabajo a través de enlaces con la CAICOC y el encuentro de empresarios</p>	<p>“Por supuesto el derecho al trabajo es un derecho inalienable que lo debe tener cada uno de los ciudadanos que hagan vida en este país y en el mundo entero...” Entrevista.5.Lín.51-52</p>
<p>Falta de sensibilización de los empresarios</p>	<p>Entrevistas a empresarios</p> <p>Actividades de enlace con la CAICOC</p> <p>Realización de encuentro de empresarios</p>	<p>“... Divulgar, divulgar, conocer o sea yo conozco parte del trabajo que hace TELBCOL y conozco parte de las habilidades y las destrezas que tienen los jóvenes, si nosotros nos proponemos juntarnos en una campaña a divulgar las oportunidades de trabajo y como pueden trabajar, yo se que podemos mejorar, sabiendo que hay un marco legal que obliga a las empresas y a los empresarios a cumplir un porcentaje de un 5% de la nomina sobre las personas con discapacidad...” Entrevista.5.Lín.83-88</p> <p>...Hay empresarios de corazón duro pero también hay otros honestos y que les gusta apoyar la responsabilidad social, a estos les va a llegar el mensaje, y sobre todo recuerden no todos están ganados para esto, es importante las alianzas y conformar un equipo de trabajo, es necesario que un proyecto se desarrolle y evolucione es en equipo, aquí el estado Zulia esta dividido cada quien en lo suyo, no convocan a asambleas de experiencias por lo tanto hay debilidades, yo no puedo estar presente en todo comenta ustedes son delegados porque este proyecto es de raciocinio, la logística para cubrirlo no tiene partida presupuestaria, es por eso que se requieren voluntarios.</p>



Discriminación laboral	Todas las actividades de los tres ciclos de acción transformadora	“...El mercado es crematístico mercantilista, la empresa de mercado trabaja para obtener ganancias, las ganancias dependen entre otros factores a la productividad y la productividad de la tecnología que se tenga y de la fuerza de trabajo. Si una persona con discapacidad no tiene la productividad que tiene un trabajador promedio, afecta negativamente la empresa y por eso no lo emplean....” Entrevista.1.Lín.1-5
Desconocimiento de la Política en el área de Educación y Trabajo	Enlaces con la CAICOC y Encuentro de empresarios.	Enlace y activación del sector empresarial en la oferta de plazas de trabajos a las personas con discapacidad.
Desconocimiento de las leyes y Sanciones	Revisión y análisis del Marco Legal  Realización del encuentro de empresarios para promover el conocimiento de las leyes y derecho al trabajo	“... La implementación y la entrada en vigencia de la Ley para Personas con Discapacidad de 2007, permite oportunidades independientemente al conocimiento, habilidad, destreza o competencia que las personas posean para realizar un trabajo formal, siendo esto notorio en la formación e incorporación de las personas con discapacidad. A partir de esta normativa legal empresas de grandes franquicias internacionales como Mackro, McDonalds, entre otras, están dando cabida a muchos jóvenes especiales....” (Entrevista 4. Lín.3-9)  Facilitación de oportunidades para que la persona con discapacidad logre un puesto de trabajo.
Falta de certificación	Jornada de certificación y cualificación de la persona con discapacidad	Evaluación individual efectuada con el propósito de determinar la condición, clase, tipo, grado y características de la discapacidad. Registro masivo y carnetización para obtener la certificación y calificación de todos los participantes del taller de educación laboral.

#### 8.4.6. Reflexiones de la investigadora y de lo tangible

Este aparte tiene la intención de expresar el proceso de reflexiones y los aprendizajes que se formaron durante la investigación, ante la complejidad de la crisis en las investigaciones sociales, las que fueron vividas y las que faltan por vivir. Es preciso explicar cómo la investigadora se fue incorporando al grupo de personas valiosas, dignas de ser admiradas por su condición y que hicieron posible el desarrollo de la investigación. Ellos son los actores principales, dignos de las mejores consideraciones y de respeto. Individual y grupalmente

abrieron su corazón, generando hermosos momentos de logros y realizaciones compartidas. En definitiva, se confirma que aquí se hace fácil lo difícil, tangible lo intangible, complejo lo superficial, y superficial lo complejo, al intercambiar vivencias, sembrar ideas con conciencia, y exaltar la belleza humana de todos y cada uno de los que conforman la familia del Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago, especialmente el grupo de participantes que día a día hacen del mismo su segundo hogar.

Involucrarse de mente, corazón y con un gran amor y respeto a lo que se siente por las personas con discapacidad va más allá de incrementar los valores y principios que desde niña los padres han inculcado y que se practican constantemente, con gran responsabilidad social en el servicio de la profesión. Con orgullo la investigadora se permite afirmar que realizó y continúa realizando transformaciones día a día, porque esa es la misión que como docente se ha de desempeñar y aplicar en el área de trabajo, las experiencias sirven de base y estímulo para ser en la vida un mejor ser humano.

Quizás, en algún momento, otro investigador asuma el reto de trabajar por las personas con discapacidad, o lo que los autores llaman actualmente *diversidad funcional*. Aquí se plasman estas líneas para que no lo duden ni un segundo, porque estos jóvenes necesitan que otras personas cercanas o distantes también escriban y proyecten sus inquietudes, sus dudas, sus temores, sus miedos y ¿por qué no decirlo? también sus logros, sus alcances, sus metas, sus sueños, sus esperanzas, ya que en definitiva lo interesante de la vida es la huella que sembramos en el camino. Después de todo este recorrer de angustias o temores, si bien se pueden llamar así, ahora llega un momento de gran paz espiritual y profesional, porque se ha llegado a un final con unos propósitos definidos, y unas acciones ejecutadas que han producido cambios favorables para todos los involucrados.

Es importante destacar que al iniciarse un proyecto de investigación de cualquier naturaleza, el investigador debe involucrarse por completo a lo insólito y al descubrimiento transformador que su propósito vislumbra. En este caso en particular, las acciones fueron dirigidas a participantes, padres y representantes,

directivos, docentes, y a los empresarios que de una u otra manera tienen vida activa y se involucran con TELBCOL.

Se evidenció una vez más los tabúes que existen dentro del contexto de la educación especial, específicamente en los talleres laborales. Sobre la base de estas experiencias, se cimenta la necesidad de una cultura más eficaz, ya que se debe reflexionar y modificar aspectos relacionados al cambio y bienestar de las personas con discapacidad. De allí que las acciones se distribuyen en categorías de acuerdo al plan de acción.

Aspectos de interesante reflexión fueron los presentados y observados ante la metodología aplicada. Se reflejó la relevancia de tomar en cuenta las perspectivas que los sujetos tengan respecto a ella y se concibe como un proceso interactivo entre investigador-investigado, tal como afirman Marschall y Rosman (1989). En este sentido, en el ámbito docente se presentaron muchas limitantes, las cuales inician desde el primer momento que se le plantea a los docentes que se va a realizar un proyecto de investigación en las instalaciones educativas. Se observan ciertos cambios de actitud que varían desde la incertidumbre hasta el temor, al pensar que van a ser evaluados y sometidos a pruebas que puedan perjudicar su actuación docente. Luego, sigue la etapa de ciertas preguntas que igualmente han servido de guía en toda la realización de la investigación. Algunas son: ¿Por qué estás haciendo esa investigación? ¿Qué propósitos persigue? ¿Cuál es el objetivo? ¿Qué beneficios se obtienen? ¿Qué finalidad cumple mi actuación? ¿Tengo que hacer modificaciones al trabajo que realizo dentro del aula? ¿Por qué no seleccionaste otro contenido de investigación más sencillo y fácil que no tengas que trabajar tanto? ¿En qué te puedo ayudar para que todo lo coloques que lo realizo excelente? ¿Si realizo mal mi trabajo, también lo tienes que describir? ¿Me proporcionarás información de todo lo que tengo que hacer para que tu proyecto de investigación salga bien? Éstas y un sin fin de interrogantes de tipo silencioso o de estilo murmurador que salen a la luz y que el investigador recoge por los pasillos. Sin embargo, prevalecen las que afloran con el contacto personal.

Todas estas preguntas e incógnitas se fueron respondiendo, ampliando o modificando a medida que se desarrolló la investigación, dando como resultado

que en ciertas ocasiones las respuestas o cambios de actuación, sobre todo en el ámbito docente, no se presentaron de manera inmediata, sino que iban sucediendo de forma cíclica; es decir, fueron evolucionando a medida que la investigación progresaba. Es por ello que la investigadora considera que los docentes e investigadores deben estar en constante evolución, para que se pueda observar y conocer las innovaciones y transformaciones educativas. Se requiere de docentes-investigadores valientes y emprendedores, que acepten sugerencias de aquellos que tienen mayor experiencia o de los que proponen cambios significativos e innovadores; porque la estabilidad y el progreso, tanto de los docentes como del sistema educativo, está basado en las propuestas del progreso y el avance.

Es por lo tanto importante la orientación vocacional, ya que existen personas que ingresan al campo educativo por facilismo y por ser una plaza de mayor acceso al campo laboral. Se solicita, sobre todo, la reflexión hacia qué rumbo o camino queremos y que se avance en la prosperidad y el éxito educativo. Aquel docente que se cierre a los cambios o no permita las sugerencias de otros compañeros, se está estancando a un pasado si se quiere tradicional, donde la globalización es un riesgo que no quiere correr.

La investigadora considera que a una gran parte de sus compañeros de trabajo les fue difícil hablar abiertamente sobre sus debilidades y expectativas; en ocasiones el silencio prevaleció más que una pregunta orientadora. También emergió el sentir que sus intenciones son más económicas que morales; es decir, prevalece más un incentivo quincenal que un cambio radical y transformador para que todos los participantes con discapacidad gocen y logren nuevas expectativas de cambio, ya sea en el ámbito escolar, familiar o laboral.

Se hace necesario y urgente un monitoreo a los docentes por parte de los supervisores sobre los propósitos de la actividad de la inserción socio-laboral. Es importante además debatir ideas entre ambas partes, creando y proponiendo estrategias, con material informativo y adaptaciones curriculares reales a los contextos y desarrollo endógenos, situados en proyectos educativos visualizados hacia el futuro efectivo de las personas con discapacidad.

El aspecto político del país involucra cada vez más la labor docente, dando entrada a personal no comprometido con la acción transformadora educativa, sino con facetas vinculadoras a amiguismos sobreprotectores y encubridores de las fallas de los talleres laborales en la función integradora socio-laboral. De esta manera, se distorsiona y encasilla la dedicación, pero sobre todo el profesionalismo, que es el que debe aflorar y romper cualquier barrera y obstáculo que se presente. Hay que sentir que las cosas se deben hacer desde el fondo de nuestros corazones, con sentido propio sin esperar adulaciones de terceros o rendir pleitesías a personal que ni siquiera tiene el más sentido de lógica y mucho menos de cambio.

Es por estas y muchas razones que se pide con urgencia una apertura de cambios y de nuevas propuestas para las personas con discapacidad; pero las personas más cercanas a que estos proyectos se nutran y salgan a la luz son los docentes, acompañados de la familia, ya que no se puede trabajar de manera parcelada o aislada: se requiere de una triada en conjunto taller-familia-empresarios.

El presente es importante para todo ser humano; el futuro es la mejor cosecha de todo lo que se sembró; el pasado es una recopilación de historias, unas buenas, otras regulares, otras malas. En fin, no hay resultados factibles o confiables de que existan mejoras en este aspecto; solo unos pocos docentes se atreven y modifican sus unidades curriculares en miras a reconocer las competencias de algunos de sus participantes, por lo tanto se tiene que pensar en grande y desde ya preocuparse por hacer que esas cosechas den muchos buenos frutos; es decir, que no se quede ningún participante con discapacidad sin recibir un beneficio productivo para su vida y para su familia.

Ante esta realidad, no se debe seguir pensando más en las limitaciones que en las oportunidades. Es indispensable construir un proyecto de vida para cada participante, y que esté acompañado de un FODA, ya que éste es aplicado únicamente a empresas u otros organismos; pero es perfectamente aplicable en nuestra vida. Hay que experimentar para ver los resultados.

Se propone una reunión anual con todos los talleres laborales a nivel municipal, regional y nacional para unificar criterios, con el fin de poner de manifiesto ideas transformadoras para el progreso y avance de las personas con discapacidad, donde prevalezca el intercambio mutuo, donde exista un debate de ideas productivas y se mida la calidad más no la cantidad, ya que ésta última es una debilidad que se debe erradicar. Hay que pensar que cada ser humano es diferente a los demás; por lo tanto, se requiere de un trabajo más focalizado e individual para que el sujeto pueda ser integrado con mayor rapidez al campo bien sea educativo o laboral. Ante estas expectativas ningún docente se va a quedar atrás; todos van en el mismo rumbo, porque el norte que se persigue es real y palpable, es buscarle una alternativa de calidad de vida a los participantes con discapacidad. Si se pregonan todas las ideas y se ponen en práctica, los resultados serán evaluados y tomados en consideración para los otros países del mundo, que es el objetivo que se persigue: una transformación social que grita un cambio y que ya llegó el momento de actuar.

Ante todas estas expectativas propuestas, sé muy bien como investigadora las barreras con las que me toca toparme, sin embargo como portavoz de un colectivo que grita y solicita una justicia social, hoy desde este escenario como docente y como luchadora social, se presenta este trabajo de investigación como reto para emprender nuevos rumbos con un solo fin: la felicidad de un colectivo desasistido, abandonado, que existe y no es oído porque, según muchos, no tiene mucho que aportar.

Ante este trabajo de investigación solicito se abran nuevas oportunidades de cambios y proyectos, para poder realizar la incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo en la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad, y que de esta manera se deje de considerar a estos sujetos como personas estigmatizadas para la sociedad.

Por estas razones, la investigadora considera muy valioso el enfoque hermenéutico para los análisis del proceso en la construcción del conocimiento. Ciertas preguntas han servido de norte en toda la realización de la

investigación: ¿Cuáles son las bases teóricas y conceptuales que fundamentan la Educación para Personas con Discapacidad en el contexto educativo venezolano? ¿Una vez finalizado el proceso educativo formal y obligatorio, seguirán las personas con discapacidad disfrutando de unos servicios integradores o se encontrarán con servicios segregados? ¿Existen proyectos de calidad de vida que les permita trazarse metas personales y grupales para ver hasta donde son capaces de llegar? ¿Cómo puede contribuir la incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo en la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad? ¿Cuáles son las características de la Empresa de Producción Social que permiten la inserción socio-laboral? ¿Qué políticas se están proyectando con el sector empresarial para la incorporación e inserción socio-laboral en las Empresas de Producción Social? ¿Estarán las personas con discapacidad en condiciones bio-psicosociales para asumir el reto de formar parte de una Empresa de Producción Social? ¿Cuáles son las habilidades, destrezas y competencias de las personas con discapacidad que permitan insertarlos en un programa socio-laboral de Empresa de Producción Social? ¿Qué programación o adaptación curricular debe tener el proyecto educativo para la incorporación de la Empresa de Producción Social? ¿Cómo preparar el entorno familiar para fortalecer la Empresa de Producción Social? ¿Cómo promover la participación de organismos gubernamentales y no gubernamentales y el sector educativo?

A través de las nociones teóricas y prácticas de cada una de los enfoques teóricos que sustentaron la investigación, se intentó dar respuesta a estas preguntas, señalando de antemano que hacer un estudio de la incorporación de las personas con discapacidad al mundo socio-laboral no fue nada fácil. Sin embargo, el camino y los deseos de hacerlo, permitieron a la investigadora consolidar, a través de cada línea en el desarrollo de los capítulos, las respuestas a cada una de dichas interrogantes, producto muchas de ellas de la acción directa en el contexto social donde ocurrieron los hechos y por sobre todo con los actores directos inmersos de esa realidad.

## 8.5. Resumen Capitular

En este capítulo se presentó la sistematización de la propuesta y se describieron los planes de acción, las experiencias y las transformaciones logradas con la implementación del plan de acción. Se describen todos los pasos realizados en cada uno de los ciclos de esta investigación-acción, para lo cual se narran y vinculan las informaciones de las acciones realizadas, así como sus propósitos, en función de un análisis fidedigno de la realidad. Se promueve igualmente la circulación de aprendizaje, ya que las personas involucradas en el proceso de investigación aprenden unos de otros, no solo en la práctica sino también en el continuo reconocimiento de los datos obtenidos, considerando el logro de los objetivos planteados.

A los efectos de fundamentar la propuesta de acción transformadora y aportar mayor coherencia y efectividad a su implementación, el análisis de las categorías y subcategorías resultantes permitió su agrupación en tres mega-categorías que representan los ámbitos de acción para el abordaje de problemas específicos: el ámbito estratégico educativo, el ámbito familiar y el ámbito socio-laboral. La propuesta y desarrollo de los planes de acción transformadora parte de las tres mega-categorías establecidas, ya que las mismas definen el ámbito de acción en el que se insertan y desarrollan las respectivas categorías y subcategorías. Sobre esta base se desarrolla y aplica un plan de acción en tres ciclos: **el plan de acción estratégico educativo, el plan de acción estratégico familiar, y el plan de acción socio-laboral**. En estos planes de acción se contemplan y abordan las diferentes categorías que emergieron durante el proceso de investigación: las empresas de producción social, el taller de educación laboral bolivariano TELBCOL, las personas con discapacidad, el entorno familiar y la inserción socio-laboral.

Se plantea que el proyecto de vida es una herramienta que ayuda a lograr para los participantes su independencia y un futuro con un buen vivir; de allí que los padres y representantes tienen que formular un proyecto de vida para su representado. Se trata de promover valores jurídicos y su actuación, la vida, la libertad, la justicia,



la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general los derechos humanos.

Se concluye que la labor de lograr la deseada inserción social, dependerá de cada núcleo familiar y la situación del participante, considerando que la familia debe tener un rol protagónico en la estimulación de su aprendizaje y ser perseverantes para que se apuntalen estos alcances, pero la realidad es que hace falta mayor compromisos de las familias y la sensibilización apoyo de la comunidad, y de las diferentes empresas tanto públicas como privadas. Estos participantes necesitan más que otras personas una retroalimentación que los guíe, dado a que se muestran vulnerables ante situaciones que declinan su autoestima y motivación.

La sistematización de las categorías que emergen del proceso de investigación, la propuesta de modelo en tres ciclos de acción transformadora, el diseño del formato de evaluación de competencias para las UFI, los lineamientos para el diseño del proyecto de vida, el logro de la transición hacia el mercado laboral a través de experiencias significativas y prácticas laborales, la incorporación de los padres y representantes en la formación y la prospectiva de vida de sus representados, la concientización del sector empresarial hacia los procesos de inserción laboral del discapacitado por medio de talleres y eventos de diferente tipo, y el proceso de registro y acreditación de las personas con discapacidad, que han sido plasmados en este capítulo, constituyen los principales aportes del presente trabajo de investigación.

## ***CAPÍTULO IX***

---

### ***IMPLICACIONES PARA MEJORAR LOS PLANES Y PROYECTOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA: CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y PROSPECTIVA***

## **CAPÍTULO IX**

### **IMPLICACIONES PARA MEJORAR LOS PLANES Y PROYECTOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA: CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y PROSPECTIVA**

*“Caminar en una dirección definida, de forma constante y a pesar de cualquier circunstancia, determina el carácter de un ganador. La constancia es la única garantía que tenemos para convertir los sueños en resultado”*

*(Rodríguez, 2012, p.163)*

En este último capítulo se presentan las conclusiones y recomendaciones retomando los objetivos de investigación. A partir de los resultados y conclusiones se extraen las implicaciones para mejorar los planes y proyectos de la institución educativa. Finalmente se puntualizan algunas limitaciones que se enfrentaron durante el proceso de investigación, para concluir con los planes y acciones prospectivas que de ella se derivan.

#### **9.1. Conclusiones**

Esta investigación se basó en aspectos teóricos y metodológicos centrados en la problemática de la situación de inserción socio-laboral de los participantes al egresar de la Educación Especial, específicamente de los talleres laborales, y los que realizan su formación actualmente, desde un enfoque de autogestión y tomando en consideración alternativas que deberán provenir de sus principales autores como lo son los docentes, los participantes la familia y los empresarios.

Como producto de la revisión bibliográfica realizada, así como del análisis e interpretación de los resultados obtenidos en el diagnóstico, se logró dar respuesta a las interrogantes y los objetivos específicos planteados al inicio de la misma, formulando así las siguientes conclusiones:

En función del *primer objetivo específico*, orientado a *caracterizar la Empresa de Producción Social como medio para la integración socio-laboral de las personas con discapacidad*, los resultados permiten establecer que las Empresas de Producción Social son organizaciones que pueden servir como de fuente de

empleo estable para las personas con discapacidad. De igual manera, se pueden considerar las EPS como entidades integrales cuya fundamentación es la implementación de nuevas formas de producción social eficientes, acompañadas de procesos de distribución de beneficios con justicia, equidad y reciprocidad ante toda la comunidad participante. Se concluye que La Empresa de Producción Social, específicamente en su modalidad de Fami-empresa, por las características de apoyo y ayuda familiar que otorga a la persona con discapacidad, representa la alternativa para la Inserción socio-laboral como proyecto educativo, ya que en éste se logra la formación necesaria para adquirir las habilidades, destrezas y competencias necesarias para una cualificación óptima.

Con respecto al *segundo objetivo específico*, dirigido a *identificar si las personas con discapacidad del Taller de Educación Laboral Bolivariano están en condiciones bio-psico-sociales para asumir el reto de formar parte de una Empresa de Producción Social*, se concluye que estas son personas que pueden desempeñar un puesto de trabajo en dichas empresas, pues presentan las habilidades comunicativas, de aprendizaje y sociales suficientes, así como la preparación laboral necesaria. La mayor parte de estos sujetos proviene de institutos educativos que de una u otra manera han dado la formación necesaria; son jóvenes cuya edad promedio se encuentra en los 19 años y sus grupos familiares no cuentan con todas las condiciones necesarias para sufragar los requerimientos económicos del hogar, por lo que necesitan inserirse laboral y socialmente. Aún cuando gran parte de ellos presentan dificultades de aprendizaje y compromiso cognitivo, estas condiciones no pueden o no deben ser considerados limitantes para la incorporación en EPS que le generen un medio de subsistencia, o en su defecto para hacerlos sentir útiles a la sociedad.

En función al *tercer objetivo específico*, orientado a *identificar las habilidades, destrezas y competencias de las personas con discapacidad que permitan insertarlos en un programa socio-laboral de la Empresa de Producción Social*, se puede considerar que las personas con discapacidad cuentan de una u otra manera con las habilidades y destrezas necesarias, tales como: organizar tareas, cumplir con normas, tomar decisiones, solucionar problemas, capacidad de resistencia, destreza para el cálculo matemático, lectura funcional y comunicación escrita y oral, y habilidades específicas relacionadas con sus respectivas áreas de

formación o UFI. Esto hace posible su incorporación al mundo laboral dentro de las EPS.

Con relación al *cuarto objetivo específico, la importancia del entorno familiar en el fortalecimiento de la formación socio-laboral de personas con discapacidad del Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago*, se evidencia que, a pesar de que los participantes cuentan dentro de la institución con la atención pedagógica y laboral necesaria, aún ameritan del apoyo familiar para la consolidación de EPS; sin embargo, existe poco compromiso del grupo familiar para permitir su socialización. Aunado a ello, no existen políticas por parte del estado para garantizar puestos de trabajo a este grupo de personas, convirtiéndose en el principal factor condicionante de la no-inserción. Finalmente, si bien el compromiso y acompañamiento del grupo familiar es importante, emerge la necesidad de la integración de la tríada: taller, familia y empresa para la consolidación de una integración socio-laboral efectiva.

En cuanto al *quinto objetivo específico: elaborar un plan para el desarrollo de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad del Municipio Cabimas – Estado Zulia*, se describieron todos los procesos realizados y especificados en la propuesta que incluye tres ciclos de acción transformadora: Ciclo I: Plan de Acción Estratégico Educativo, Ciclo II: Plan de Acción Estratégico Familiar y Ciclo III: Plan de Acción Estratégico Socio-Laboral, donde se presentó un plan de acción individual para describir la manera de desarrollar las actividades dentro del taller laboral, aplicando acciones desde lo más simple a lo más complejo para abordar la problemática en función de una transformación social de innovación, en la que se practiquen proyectos de alcance y viabilidad para las personas con discapacidad.

En función del *sexto objetivo específico, de precisar las estrategias para la implementación de las Empresas de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad del Municipio Cabimas – Estado Zulia*, se concluye que se hace necesario la participación comprometida de los y las profesionales de los talleres laborales en la sistematización y aplicación de enfoques actualizados en relación a proyectos educativos, que integren la teoría base con las condiciones del mercado de trabajo

de acuerdo al desarrollo endógeno, aplicando las normativas nacionales e internacionales vigentes. De igual manera, debe considerarse el contexto que enfrentan habitualmente las personas con discapacidad y sus familias, las tendencias macroeconómicas que rigen el mercado nacional de empleo, y determinar los ajustes que deben realizarse desde las instituciones y programas educativos en orientaciones de sentido humanista social. La investigación evidenció que en Venezuela y en todos los países del mundo las organizaciones tienen mucho por recorrer en lo que se refiere al desarrollo de planes integrales para la inserción socio-laboral. En nuestro país, en particular, no existe una política de enlace entre el Ministerio del Poder Popular para la Educación y el sector empresarial donde se acuerden y establezcan convenios para los participantes con discapacidad; que cada ente trabaja de forma separada y no se unifican fuerzas para superar las barreras institucionales. De allí la importancia de establecer acciones mancomunadas entre el Estado, el sector educativo y el sector empresarial para la consecución de una integración socio-laboral efectiva de este grupo poblacional.

### **9.1.1. Implicaciones Educativas**

Sobre las bases de la experiencia realizada, los resultados obtenidos y las conclusiones antes señaladas, se deriva una serie de implicaciones para mejorar los planes y proyectos de la institución educativa, que se han organizado en torno a tres grandes ámbitos: implicaciones de carácter teórico, implicaciones en el aspecto educativo e implicaciones prácticas que se fueron derivando durante todo el proceso de acción transformadora.

En este trabajo se estudió una población de personas con discapacidad que, aún cuando enfrentan limitaciones asociadas al proceso de integración a la sociedad, incluye algunos participantes que han podido encontrar un empleo, lo cual los ubica, hasta cierto punto, como un grupo privilegiado frente a una gran mayoría que se mantiene recluida en sus hogares, con ausencia total de independencia. Sin embargo, los esfuerzos deben ir en paralelo, es decir, debe trabajarse en lograr una mayor cobertura de estos programas, en la medida en que también se desarrollan esfuerzos por mejorar su calidad, considerando las

modalidades de empleo más adecuadas según las características de los individuos y del contexto.

La familia, por su parte, como representante de la sociedad, requiere mantener una vinculación permanente, activa y proactiva con el taller laboral y debe comprometerse en apoyar al participante, verlo como una persona productiva, eficaz, independiente y con alto sentido de satisfacción, crecimiento y superación personal. Las personas con discapacidad intelectual tienen una serie de dificultades a la hora de comprender el complejo mundo de relaciones sociales y personales en el trabajo. La entrada y permanencia en el mundo del trabajo presenta múltiples dificultades que resultan ciertamente paradigmáticas, cabe mencionar los prejuicios por parte de los empleadores a la hora de contratar a estas personas.

Adicionalmente, hay que tener presente que no se habla del proceso de inserción laboral de individuos en sociedades que han logrado resolver estos problemas para la mayoría, sino por el contrario, hay que ubicarse en un país donde los problemas de empleo y calidad de vida son problemas de una gran mayoría, sin importar si presentan o no discapacidades. De modo que se identifican problemas o limitaciones estructurales que exigen mucho de los diferentes actores de la sociedad, especialmente del Estado. A continuación se precisan otras implicaciones educativas en la implementación de los procesos de inserción laboral que se derivan de la presente investigación:

- Se considera necesario que el personal de supervisión y directivos presten su apoyo al personal docente en talleres, foros, conferencias, profesionalizaciones de post-grado, maestrías y doctorados, conjuntamente con programas de visitas y reuniones al sector empresarial. El personal docente que atiende a personas con discapacidad debe exigir una formación o capacitación profesional actualizada donde prevalezca el interés y la responsabilidad que en ellos corresponde; es un deber social innovar y crear nuevas e impulsadoras herramientas en el sector educativo que mejoren y fortalezcan las condiciones de vida de las personas con discapacidad.

- El taller laboral puede generar ciertas formas de trabajo en condiciones especiales, como la inserción laboral de usuarios en empresas que proveen subcontratos, compartiendo las responsabilidades técnicas y administrativas con el taller laboral. Si esta modalidad se pudiera implementar en el país, se facilitarían condiciones reales de trabajo para los participantes. No obstante, requiere de un proceso de negociación con las empresas y legislación específica que lo respalde.
- El docente colocador laboral debe mantener una evaluación permanente para dar seguimiento a la persona con discapacidad ubicada en este campo, ya sea competitivo o protegido, porque es responsabilidad y compromiso del taller laboral mantener y garantizar la seguridad física y estabilidad laboral en la empresa. De esta manera se evita la desincorporación laboral que ocasiona una desmotivación personal; la persona con discapacidad regresa de nuevo al hogar y pierde todos los derechos que por ley le asisten.
- Es necesario que se revisen algunos programas educativos dirigidos a la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad, debido a que no cubren la demanda existente a nivel local, regional, nacional e internacional.
- La accesibilidad universal y las adaptaciones curriculares deben centrarse menos en la superación de los déficits individuales. Por ello, se hace necesario renovar la calidad de los servicios ofertados en la escuela regular y liberarla de la obsesión por los resultados académicos, o calificaciones excelentes, a fin de superar la inclusión de los participantes con discapacidad a quienes la escolarización se les ve obstaculizada y negada.
- Es imprescindible la integración escolar en la etapa de la educación secundaria y superior, especialmente es en este escenario donde mayor rechazo se presenta a la hora que el profesorado comenta que no va a perder su tiempo o que no conoce de las estrategias para implementar la formación de estas personas.
- Mantener una vinculación permanente con el resto de los talleres laborales existentes en la región y a nivel nacional y conocer si las políticas de integración son pertinentes con las que quiere el mercado laboral. Esto permitiría medir realmente los alcances de cada uno de ellos y proponer metas innovadoras.



- Debe existir un rol protagónico de las personas con discapacidad como actores principales de la inserción socio-laboral. Se hace urgente y necesario que en las aulas de clase de toda la modalidad de educación especial se fomente la unidad curricular constituida por la fundamentación legal que asiste a estas personas, para que ellos conozcan cuáles son sus deberes y cuáles son sus derechos. Es imprescindible el conocimiento de las leyes, ya que ellos son quienes las tienen que poner en práctica y hacer que se cumplan. Por ello, también se debe hacer extensivo a los padres y representantes a través de talleres de formación, para que sean voceros y multipliquen los mensajes que en esta materia se requieren.
- Es fundamental que el Estado sea el promotor principal en el desarrollo y difusión de una cultura de inclusión e igualdad de las personas con discapacidad intelectual, nombrando un responsable de esta gestión en cada municipio del país y que además sea garante de que se cumpla esta normativa dando cuentas al sector educativo con propuestas innovadoras.
- De la misma forma, el Estado debe garantizar un sistema escolar lo más inclusivo posible y debe apoyar las iniciativas de instituciones y empresas, tanto públicas como privadas, en el desarrollo de programas bajo las modalidades de empleo para ir desarrollando soluciones que realmente respondan a las necesidades a las personas con discapacidad.
- Impulsar la cualificación y acreditación de cada persona con discapacidad ante los funcionarios responsables del Ministerio del Trabajo. Para poder acceder a un empleo en condiciones normales, como mínimo es necesario estar suficientemente cualificado, es decir, tener la formación y las habilidades y destrezas para el desempeño del empleo de que se trate y la experiencia suficiente, de modo que pueda alcanzarse el nivel de rendimiento necesario.
- Establecer el acceso a estudiantes universitarios de Educación Especial, a fin de que puedan investigar la labor realizada en los talleres laborales y brindar sus aportes de investigación.

- Las adaptaciones curriculares deberían contemplar fundamentalmente el enfoque funcional de los participantes con compromiso cognitivo moderado y profundo que requieren y precisan de una mayor atención especial en su capacitación y formación para adaptarse al medio y conseguir una vida independiente. El desarrollo para el mundo laboral se logra y promedia en la medida en que cada uno pueda alcanzarla, esto es un segmento primordial de su aprendizaje y realización personal.
- El centralismo ubicado en las grandes capitales donde están asignadas las cúpulas de mayor conocimiento en el área educativa y donde se elaboran los programas educativos y se proponen los cambios curriculares, dificulta en ocasiones la demanda de servicios adecuados y de calidad. Existe además una organización hasta ahora ambigua, carente de flexibilidad e insuficiente en la realización de proyectos educativos que beneficien a las personas con discapacidad; se exige, por lo tanto, una gestión descentralizadora con una coordinación institucional, que esté sujeta a la realidad tanto local, regional, nacional e internacional, con una visión de desarrollo endógeno.
- Tomar en cuenta cuantos participantes con discapacidad deben estar en aula por su compromiso cognitivo y abordar la población con mayores competencias para incorporarlos al campo laboral.
- Los programas de proyectos educativos deben ser integrales sustentables y sostenibles, no culminar con la entrada de la experiencia significativa o la pasantía laboral.
- Es imprescindible que el docente realice un trabajo individualizado con la persona con discapacidad y la familia que constituyó una fami-empresa o empresa familiar, para que se sienta el sentido de pertenencia y se vean realizados como emprendedores, respondiendo a todas las exigencias que la administración amerita para su progreso y estabilidad económica.
- Las necesidades tanto individuales como colectivas de las personas con discapacidad deben ser consideradas y respondidas en un empleo acorde a su capacitación.

- Se debe mantener una evaluación permanente y supervisión continúa a todas las empresas públicas, privadas o mixtas que propicien la inserción socio-laboral, en función de crear alianzas y acercamientos o convenios con otros sectores, en especial los talleres laborales.
- Realizar talleres para fortalecer los valores humanos de la sociedad en general y así transformar el beneficio individualista por uno colectivo.
- Se debe establecer una red o enlace de articulación entre los talleres laborales y el sector empresarial para consolidar ideas y proyectos que contribuyan a la no discriminación de las personas con discapacidad y se fomente una cultura basada en la receptividad y el beneficio del bien común.

### **9.1.2. Implicaciones Prácticas**

Resulta interesante poder observar desde una situación micro social el comportamiento de las políticas de integración nacional, puesto que se involucra una entidad regional como es el municipio, interesado tanto en el aspecto humano como el social de sus habitantes signados por una discapacidad, y así visualizar como realizan los procesos de inserción al campo laboral de este sector poblacional. Éste constituye un paso trascendental en la búsqueda del perfil de capacitación de la persona con discapacidad en la necesidad imperante de insertarlos en el campo laboral, y por esa vía ofrecer la oportunidad para lograr mejoras sociales. En virtud de los resultados de investigación se plantea lo siguiente:

- Los resultados obtenidos revelan una falta de interés en los organismos gubernamentales, toda vez que no se han empeñado en fomentar fuentes de empleo para todos los ciudadanos, incluyendo los que sufren de alguna minusvalía, negándoles el acceso al trabajo como un derecho constitucional.
- Es necesario informar e involucrar a los entes gubernamentales para que establezcan y cumplan con políticas que garanticen la inserción de las personas con discapacidad al mundo laboral, específicamente a nivel de las Empresas de Producción Social.

- Es imperativo revisar la aprobación de la Ley para Personas con Discapacidad, debido a que es necesaria una campaña divulgativa que permita lograr la igualdad, y conseguirla significa la oportunidad que las personas con discapacidad merecen.
- Es un deber del Estado cumplir y hacer cumplir las leyes en relación a las personas con discapacidad, particularmente en la inserción socio-laboral planteando y abriendo programas donde se articulen todos los actores sociales y educativos.
- Igualmente importante resulta realizar estudios de mercado para observar las necesidades existentes y elaborar un perfil laboral para el conocimiento y el desarrollo de conductas sociales apropiadas.
- Hay que contemplar la orientación y la realización de campañas divulgativas y acciones precisas mediante eventos e instrumentos comunicacionales, para la integración socio-laboral de personas con discapacidad.
- Cuando una persona con discapacidad tenga necesidad de buscar un empleo para adquirir unos ingresos económicos, y ésta no tiene la cualificación y certificación de una experiencia, se considera que no es apta para ser empleable. La empresa se niega a emplearla porque considera que el valor de lo que produce no cubre lo que cuesta. Es necesario que los empresarios tengan conocimiento de donde están ubicados los profesionales que certifican y así remite al solicitante y no le niega la oportunidad al empleo.
- En relación con los principios de igualdad y no discriminación se pretende que toda persona con discapacidad esté en pleno derecho de obtener un empleo con las mismas condiciones que cualquier otra persona, siempre respetando su necesidades e intereses, por lo que deben articularse los esfuerzos de todas las organizaciones internacionales, nacionales, regionales y locales para que las palabras discapacidad y condiciones socio-laborales tengan una fusión armónica en todos los países del mundo.

- Las empresas públicas, privadas o mixtas que incluyen en sus nóminas personas con discapacidad en calidad de trabajadores, deben cumplir las normativas legales existentes y garantizarles a ellos sus derechos, donde se les respete como a cualquier trabajador y donde se les garantice una contratación justa y equitativa.
- Debe existir una propagación de conocimientos de inclusión y equiparación de oportunidades en las personas con discapacidad, dejando los prejuicios sobre las potencialidades y capacidades efectivas. De allí que las empresas deben propiciar políticas de avances en materia de proyectos en pro de erradicar la discriminación.
- El desarrollo y la formación profesional permanente en los trabajadores debe ser garantizado en toda empresa, incluyendo a las personas con discapacidad, impidiendo de esa manera decepciones o frustraciones en la permanencia de la ocupación o cargo.
- Brindar asesoría permanente a los empleadores sobre las potencialidades de las personas con discapacidad, para que no exista un desconocimiento ya que restringiría la posibilidad de inserción laboral.
- Ofrecer apoyo general por parte de todo el personal de la empresa, respetando las individualidades de la persona con discapacidad, en el cargo que se le asigne ya que no deben impedir su ocupación, ni exceder su capacidad para desempeñarlo.
- Concientizar al sector empresarial de la Empresa de Producción Social acerca de la inclusión de las personas con discapacidad, logrando que el mismo asuma un rol protagónico y participativo siendo autores del desarrollo de todos los talleres laborales.
- Las empresas deben de practicar la responsabilidad social, como por ley le corresponde; sin embargo, no lo hacen, ni siquiera por iniciativa propia. Para cumplir con el rol de responsabilidad social deben unificar criterios y energías y

comenzar a pensar que las personas con discapacidad sí son responsables, eficientes y productivos para favorecer el éxito de las empresas.

- Es preciso evaluar las políticas, proyectos y programas en competencia de las empresas y las cooperativas, en función de la economía social y ajustada a los principios de sustentabilidad, ya que es oportuno ver su eficacia y eficiencia en la pertinencia del desarrollo endógeno.
- Tomar en cuenta que una vez obtenido un cargo laboral y el esfuerzo realizado, la persona con discapacidad debe señalar y exponer ante todos sus compañeros que posee habilidades, destrezas y competencias esenciales para desempeñar sus funciones y garantizar que el sueldo a devengar está totalmente ganado y bien justificado.
- Del apoyo y el estímulo que la familia le brinde a la persona con discapacidad, dependerá su éxito o su fracaso, ya que ellos son fuente impulsadora para que no exista una ausencia laboral injustificada. Debe existir una conducta moral intachable, donde los principios de la honestidad deben de prevalecer y de esta manera contribuir a ser un ciudadano(a) rico en valores.
- Concienciar a la familia a través de charlas, talleres, encuentros, para que ofrezcan oportunidades a las personas con discapacidad para desarrollar aquellas habilidades y competencias personales que les permitan crecer con seguridad y autonomía, y que sean capaces de relacionarse y de actuar satisfactoriamente en el ámbito social y laboral.
- Es importante y apremiante institucionalizar la capacitación de la familia, que les permita brindar a su hijo con discapacidad la educación que precisan de ellas. Si no se logra esta institucionalización no se puede esperar un resultado totalmente satisfactorio de la inserción socio-laboral. El entrenamiento debe incluir los servicios del equipo técnico y docente, la información, la formación en el área de estudio de su representado y, finalmente, una concienciación que permita fortalecer una actitud reflexiva, positiva, comprometida y responsable hacia la integración.
- Diseñar un proyecto de vida de acuerdo a la vocación de la persona con discapacidad que está bajo su responsabilidad, no se puede permitir un vacío o un

desinterés en este contexto ya que de ello dependerá el presente y el futuro de esta persona, se les debe obligar o en todo caso a exigir que es responsabilidad de la familia cumplir con este deber para que pueda llevarse con éxito las integraciones sociales.

- La familia debe reconocer las debilidades que tiene en cuanto a la inserción socio-laboral debe recurrir a fuentes de información confiables donde se les oriente en esta área ya que de su conocimiento dependerá el proyecto de calidad de vida que le pueda realizar a su familiar con discapacidad.
- Vincular a la familia con el sector empresarial, haciendo acompañamientos y convirtiéndose en garantes del empleo con apoyo, ajustado a las necesidades de las personas con discapacidad y promoviendo la creación de micro empresas, fami-empresas, cooperativas, empresas mixtas o cualquier forma asociativa que permita la inserción socio-laboral.
- Crear bloques de formación y capacitación con las familias del sector económico de extrema pobreza para fortalecer las oportunidades que se les presentan a la persona con discapacidad que está bajo su responsabilidad, ya que de no unificar fuerzas originan un gran precio económico y social tanto al sector educativo como al gubernamental, porque en vez de buscar soluciones o alternativas a su situación generan conflictos internos que son difíciles de solucionar.
- Crear campañas de publicidad a través de los medios de comunicación como iniciativa de los grupos familiares, donde se divulgue y promocióne las posibilidades de acceso al trabajo a las personas con discapacidad.
- Que los grupos familiares fortalezcan compromisos de obligación de proteger y cuidar a las personas con discapacidad, una vez que cumplan y desarrollen todas las etapas de escolarización.
- Presentar proyectos. No es necesario tener grandes cantidades de dinero. Para aquellos casos de escasos recursos económicos es importante hacer valer los

profesionales que existen en los organismos tanto públicos como privados y buscar ayuda del trabajador social para de fe de la autenticidad del proyecto.

- Es obligatorio y gratuito asesorar y apoyar a las personas con discapacidad en la adquisición de préstamos bancarios financiados. El colegio de abogados en conjunto con el de ingenieros y arquitectos está en la obligación de tramitar la validez y de realizar y formalizar la legalización a los proyectos de empresa familiar o fami-empresa, ya que las personas con discapacidad gozan de descuentos y exoneraciones de muchos servicios.
- El empleo remunerado, proporciona a las personas con discapacidad la oportunidad de mostrar que pueden contribuir al desarrollo del grupo familiar y de su comunidad, y sobre todo el poder de permitirse el logro de un bienestar social e independencia.

En fin, el reto y desafío que emprende las personas con discapacidad determinan los cambios necesarios para emprender una vida más equitativa y beneficiosa, es por ello que las instituciones y asociaciones deben promover las colaboraciones y apoyos necesarios con la finalidad de crear más fortalezas.

### **9.1.3. Implicaciones Teóricas**

Desde esta perspectiva se tiene el mérito de haber estructurado el estudio e interpretación del fenómeno apoyándose en una metodología cualitativa, tomando en consideración aspectos relevantes de teorías como las de Vigotsky (1978), la de Maslow según Papalia (1992) y Allport (1965). La concordancia entre todos estos autores permite contemplar la actividad social y la necesaria orientación y dirección por parte de los adultos (padres, representantes, docentes y otros actores sociales) para lograr la contextualización cultural como experiencia histórico-social, actuando en y sobre la base de la individualidad del estudiante para su educación y formación.

Resulta en su teoría muy interesante la concepción Vigotskiana acerca del carácter integral del desarrollo y su operación a partir de la relación social hacia la individualidad interior. Señala Vygotsky (1978) la importancia de la relación entre



pensamiento y lenguaje, cognición y emociones, inteligencia y afecto. Se enfatiza el desarrollo mediado por el lenguaje y la relación con los otros.

Llevado al campo de estudio de la discapacidad en sus diferentes facetas, esta relación entre lo volitivo y lo cognitivo es un área que no se ha explorado aún en toda su magnitud y efectos. Por insensibilidad, al no tomar en cuenta lo afectivo, las emociones y el afecto, se ha mutilado a un sector importante de la población al no considerarlos como personas y miembros constructivos de una sociedad, negándoseles así la posibilidad de una inserción social y laboral efectiva. Históricamente, se les ha segregado o discriminado, estigmatizado y etiquetado, deshumanizándolos debido a sus imperfecciones.

Por ello, dentro del contexto teórico es preciso señalar el aspecto laboral señalado por un importante venezolano como lo fue Prieto Figueroa, con una visión educativa y laboral con visión futurista y que resalta hoy en día un aporte para poder hablar de la inserción socio-laboral. Resalta la persecución de un ideal de justicia y una educación que facilite el buen vivir y la convivencia humana. En este sentido, el Derecho al Trabajo actúa como instrumento que facilita el vivir de los hombres y viabiliza la convivencia en cuanto toma en cuenta los derechos de cada uno para lograr un desarrollo integral del ser. En este sentido la Legislación Laboral rechaza todo equilibrio que consolide la desigualdad existente y busca consolidar un estilo de vida fundado en la libertad, y la garantía de sus derechos humanos y sociales. (Figueroa, 2011).

Se busca entonces un camino compatible con la dignidad humana y la justicia, en el que emergen nuevas formas de relación en el trabajo como las cooperativas y otras empresas de producción social, lo que apunta a un cambio en la vida empresarial. En este ámbito teórico se inserta y toma sentido la presente investigación, pues a través de ella tiene que verse de una u otra manera el papel que puede desempeñar la persona con discapacidad en el mundo laboral.

En función de ello, desde la perspectiva teórica, el proceso formativo debe ir a la par de los cambios que acontecen en el mundo, en la educación y en el Derecho Laboral, asumiendo una perspectiva humanista que le brinde todas las

oportunidades de conocer, aprender, crear y desarrollarse a los participantes con discapacidad, de manera que puedan desenvolverse de manera efectiva en la vida e integrarse social y laboralmente a la comunidad.

En aporte teórico sustenta la visión de la persona con discapacidad como un ser en formación, con habilidades y competencias, saberes y afectos, y que su desarrollo dependerá en gran medida de las condiciones que se le brinden para formarse, de acuerdo a su individualidad y su potencial propio, sin pretender que se ajuste a condiciones preconcebidas de “normalidad”. Desde la perspectiva teórica entonces, se plantea una visión humanista y un marco legal en el que las personas con discapacidad realmente pueden ser productivas y contribuir al logro de los objetivos de la sociedad.

#### **9.1.4. Recomendaciones**

Tomando en cuenta los resultados y conclusiones obtenidas de acuerdo a los propósitos de la investigación, se realizan las siguientes observaciones y recomendaciones:

A pesar de la puesta en vigencia del contenido constitucional, resulta evidente que un alto índice de las personas con discapacidad vive en condiciones precarias de alta pobreza, por falta de una política humanista que contemple el otorgamiento de iguales oportunidades para todos los ciudadanos. De esta manera, su incorporación al espacio social, cumplimiento de funciones y ejecución de las tareas necesarias para el desarrollo personal, dejan de ser consecuencia de la capacidad individual, de la aptitud personal y la voluntad de servicio social, para ser objeto de la solidaridad humana y la concientización de integración para tener en cuenta la atención que este sector requiere. Esto es **responsabilidad legítima de los organismos Internacionales y de cada Estado y sus instituciones**, tanto regionales como municipales.

La inserción requiere del conocimiento del entorno social y económico, de los aspectos personales, y del **proyecto de acciones educativas que articulen uno y otro**. De esta manera, se asume la pedagogía como agente de esta tarea, pues es necesario considerar que lo expuesto es uno de sus campos competitivos propios. Sus funciones, desde las instituciones educativas, permitirán la consecución de proyectos educativos para la inserción social a través de

empresas que generan una diversidad de actividades que propician la superación de las personas con discapacidad.

A nivel educativo, las actividades pedagógicas y laborales, de los participantes deben estar **orientadas en la formación, planificación y capacitación** de manera particular en función a su compromiso cognitivo, necesidades e intereses con el fin único de desarrollar un proyecto de vida individualizado.

Queda aún un largo camino por recorrer para lograr el reconocimiento social de la plena igualdad socio-laboral de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad. Para ello es necesario reorientar todas las acciones y actividades negativas que se pudieran estar originando en el mercado socio-laboral.

**A mayor grado de información, mayor grado de sensibilización** hacia el colectivo se obtendrá, por tanto se alcanzarán mayores niveles de contratación. Existe una parte significativa de personas con discapacidad que han logrado su normalización socio-laboral, y que pueden servir de guía de buenas prácticas para todos.

Se requiere proyectar **comprometer** a los ciudadanos y ciudadanas **con medidas definidas y concretas, para promover el acceso al empleo** y evitar la desventaja social que presentan las personas con discapacidad al momento de su inserción laboral.

**Se requiere que la producción generada** a partir de cada Unidad de Formación Integral **sea de calidad** y con un acabado óptimo, con la finalidad de ser puesta en el mercado laboral a un precio justo y donde compita con los demás para así lograr incrementar la producción dando garantía de sus artículos o productos donde se compruebe la originalidad y autenticidad de los mismos. Además, el beneficio económico adquirido permitirá un porcentaje para pagarle a cada participante y el otro para adquirir nuevas maquinarias y herramientas actualizadas.

Es necesario **adaptar escenarios reales** donde se establezcan normas y patrones ajustados a toda empresa; es decir, las aulas de clase se deben transformar en espacios laborales, con toda la maquinaria y los cumplimientos de las normativas de higiene y seguridad ambiental, con razonamientos ajustados a sus realidades, no en situación ficticia, porque esto contradice la realidad actual.

**La cultura establecida en el municipio** como patrón de continuidad, de que todas las personas deben trabajar en la empresa petrolera, **debe ser corregida**, ya que existen alternativas viables y de confiabilidad para la inserción laboral de este sector poblacional. La EPS simboliza la solución a la situación laboral que presentan las personas con discapacidad. Se puede inferir que este desencuentro se manifiesta en el trabajo diario a través de pequeños conflictos o mal entendidos, ello se debe al haber configurado los participantes su conciencia de realidad en un sistema cultural distinto al que rige el mundo del trabajo, tanto en las UFI como en las EPS.

Es de vital importancia que los participantes del taller asistan al mismo por iniciativa propia y que reconozcan que es necesario prepararse para asegurar un proyecto de vida, considerando el beneficio que representa una institución educativa donde se aplica un aprendizaje acorde con la realidad de la vida de esa persona. Por lo tanto, se debe **establecer patrones de desarrollo endógeno** para cumplimentar las necesidades pertinentes.

En los Talleres Laborales no se cumple horarios laborales ajustados a la realidad; en tal sentido se debe **adaptar un horario real** que vaya en incremento de las horas de trabajo como las que enfrentarán en cualquier empresa. Asimismo, es necesario que el participante tenga ese proceso ganado. Igualmente se deben reforzar actividades en el hogar con el grupo familiar donde se desarrollen destrezas y se ponga en práctica el esfuerzo corporal, de manera que se observe inicio, desarrollo y culminación de la tarea.

Es imprescindible **lograr el enlace taller-familia**. Para fortalecer el grupo familiar se requiere de la participación, formación y capacitación de la familia en la UFI donde se formó su representado para que aprenda el oficio, ya que esto

seguramente con el compromiso familiar conllevará a la formación de una Empresa de Producción Social.

De nada sirve que en las organizaciones se genere una cultura inclusiva si la sociedad presenta barreras físicas que ni siquiera permiten que la persona con discapacidad puedan trasladarse hasta ellas. **Abordar el tema de las barreras físicas** es una prioridad inmediata. Se trata de un problema integral que afecta todos los subsistemas sociales, de modo que se requiere un estudio a profundidad del problema.

Es importante y fundamental **impulsar el desarrollo de posteriores trabajos de investigación** donde se profundicen aspectos hasta ahora no abordados, sobre todo los cambios y beneficios de transformación que se observan en cuanto a la calidad de vida de la persona con discapacidad. Los mismos deben estar sustentados en un trabajo estadístico, a nivel local, regional, nacional e internacional, con cifras reales de cuántas personas con discapacidad se encuentran laborando y bajo que estándares de exigencias. En ellos deben resaltar las barreras, limitaciones, obstáculos y sobre todo las discriminaciones presentadas, y hasta donde influyen en la abstención, inseguridad, temor y miedo, que impiden las personas con discapacidad motivarse, ser impulsores de sus propios proyectos de vida y permitirle la consolidación de su crecimiento personal, social y económico.

Igualmente, se hace urgente crear una **red internacional de articulación y vinculación entre personas con discapacidad**, o movimiento de independencia de unidad dialógica donde estas personas puedan impulsar el desarrollo, divulgación y conocimiento que lograron al tener una estabilidad socio-laboral; en el que propongan además sus experiencias vividas a investigadores, para que sean presentadas y divulgadas a través de revistas científicas o trabajos de investigación. Todo ello con el objeto de impulsar el desarrollo y divulgación del conocimiento sobre esta problemática.

Realizar **encuentros anuales o Jornadas Científicas Educativas** a nivel nacional e internacional, para proporcionar la oportunidad de describir las experiencias a través de la investigación. Igualmente aportará a las personas interesadas la oportunidad de leer material actualizado, tener acceso a videos y

presentaciones. Así mismo es necesario **disponer de una revista especializada** donde los propios actores e investigadores sean antecedentes y ejemplo, en virtud de la importancia del conocimiento socializado. Se dispone de ese conocimiento con nuestra experiencia para las próximas generaciones, y es importante socializarlo.

**Crear un banco de datos o plan individualizado** sobre las necesidades e intereses del sujeto en la prospección del mercado laboral en la búsqueda de empleo, es otra necesidad imperativa. Éste puede ser revisado y tomado en consideración por el empresario y le permite a la persona con discapacidad realizar una actualización y si se quiere un entrenamiento en determinado tiempo, así como conocer o familiarizarse con lo que sucesivamente será su sitio de trabajo. A su vez contribuiría a concientizar al sector empleador, es decir al sector empresarial (que se visualiza siempre con una estampa de conocer todo, de ser un grupo blindado y muy limitado en su acceso) acerca de una realidad amplia y compleja en el recorrido de su experiencia.

De igual manera, es necesario que desde sus bases poderosas económicamente el sector empresarial desarrolle **un sistema de investigación** para sus trabajadores, donde se impulse y proyecte los avances y logros obtenidos en materia de la inserción socio-laboral de personas con discapacidad, y en el cual sean los empresarios los responsables del financiamiento de estas investigaciones. Esto contribuiría a reconocer méritos que la sociedad reclama por la escasa o nula vinculación entre el sector mencionado, a la vez que contribuye con un enriquecimiento de baluartes tanto del sector educativo en la parte de la asesoría, como en las personas con discapacidad que requieren de una mayor responsabilidad social por parte de las empresas y sociedad.

Se hace preponderante **un diagnóstico de la familia de las personas con discapacidad**, ya que hasta ahora son muy escasos los trabajos de investigación diseñados y elaborados con esencia del vínculo familiar, y prefieren inclinarse por otra temática antes que realizar abordajes con esencia propia. El solo hecho de haber realizado un trabajo de investigación de esta categoría cubre la honestidad y sencillez de ser portavoces de tanta desidia e ignorancia sobre esta problemática.

La inserción socio-laboral puede fortalecerse cada día cuando cada uno de los seres humanos vea al otro ser como un ser humano. Mientras existan las diferencias siempre existirán las desigualdades y las categorías sociales, por lo tanto es necesario **reforzar la no-discriminación**. Las leyes universales no clasifican a las personas o las discriminan, son para todas y todos por igual. Quienes hacen la diferencia somos cada uno de nosotros desde nuestros corazones y mentes, ya que siempre se busca el poder y no la humildad. Si cada cual transforma su manera de pensar y actuar se rompería la muralla que divide y no deja ser felices.

Por último, para alcanzar la inserción socio-laboral debe darse un lapso de tiempo en el cual **el proceso debe tener un objetivo final: el empleo integrado en empresas normalizadas**, es decir, un cargo en condiciones iguales, de tareas, salarios, beneficios y horarios como el de cualquier otro empleado sin discapacidad.

Es primordial **alcanzar una educación realmente inclusiva**, basada en un modelo curricular que asegure la convivencia, la colaboración y la participación de todos sus participantes, donde las dificultades se transformen en fortalezas y los escenarios sean de estabilidad y progreso innovador y transformador. Es preciso clarificar y profundizar una concepción más uniforme, unívoca y completa que comprenda la totalidad de la educación especial y la globalidad de cada una de sus áreas de atención, a fin de conseguir que esta visión se generalice en toda la comunidad educativa, familiar, empresarial y toda la sociedad en general. Sólo desde una concepción más humanista social y pedagógica de los participantes y personas con discapacidad, puede generarse las actitudes que permitan alcanzar el objetivo de una educación de calidad, equitativa y para todos y cada uno sin discriminaciones o prejuicios.

Es importante también destacar que, mientras no exista **un inciso amplio, estricto y exclusivo dentro de las Leyes** que rigen las naciones enteras, respecto a los derechos en todos los sentidos, jurídicos, laborales y protección continua de las personas con discapacidad, con altas sanciones para quienes incurran en cualquier acto en contra de los derechos de estas personas, seguirán pasando los

días en meros planes y palabrerías, más no en hechos concretos. La única discapacidad que hay en la vida es una actitud negativa.

Para finalizar, es pertinente hacer referencia a los aportes de este proceso investigativo:

Desde el ámbito teórico se logró configurar un marco teórico referencial que sustenta los procesos de inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad, incluyendo la conformación del marco legal y el desarrollo a lo largo del tiempo de leyes y normativas internacionales y nacionales que regulan la inserción, así como los derechos y deberes de las personas con discapacidad. Igualmente se definen las competencias efectivas que presentan los sujetos en estudio que los hacen factibles de ser capacitados y formados para empleos remunerados o para la conformación de micro-empresas y fami-empresas.

Desde la investigación-acción, los **aportes de la presente investigación** se centran en: (1) Las transformaciones generadas en la institución, así como en la vida y trabajo de los participantes-egresados mediante la realización de experiencias de trabajo significativas y la consolidación efectiva de fami-empresas; (2) el modelo de tres ciclos de acción transformadora con los respectivos planes de acción: Estratégico Educativo, Estratégico Familiar y Estratégico Socio-Laboral, propuesto y ejecutado en el transcurso de la investigación; (3) la integración de las familias en el desarrollo y consolidación de fami-empresas y la incorporación y concientización del sector empresarial en el abordaje de la problemática; (4) la realización del encuentro de empresarios y el haber logrado la participación y apoyo del Ministerio y sus representantes; (5) el proceso de registro y acreditación de las personas con discapacidad, que a nivel nacional le permitirá la obtención de beneficios laborales para su inserción en el mercado de trabajo y la consecución de microcréditos para la constitución de su EPS. Estos constituyen aportes invaluable en el sentido de la acción efectiva de investigación en la transformación de la realidad diagnosticada y constituyen la base para futuros proyectos de investigación y de aplicación.

Desde una perspectiva más amplia, los resultados de la presente investigación brindan a los talleres laborales Nacionales e Internacionales la



oportunidad de realizar, a través de los proyectos educativos, inserciones socio-laborales a través de las Empresas de Producción Social, para de esta manera contribuir con una mejor calidad de vida de las personas con discapacidad, optimizando su condición económica y logrando una mayor independencia para que sean ciudadanos felices y realizados profesionalmente.

Hasta ahora no existen imposibles ni límites para las transformaciones; los esfuerzos y dificultades hoy transitadas en diferentes Talleres Laborales serán mañana grandes emprendimientos que avalen y respondan a cada una de estas personas, quienes ya estarán y permanecerán en espacios seguros, confiables, donde se les respete y garantice su proyecto de vida en la inserción socio-laboral.

## **9.2. Limitaciones**

La investigadora acepta que las limitaciones inherentes al desarrollo de la presente investigación fueron numerosas. Inicialmente se presentaron limitaciones en la fase de investigación bibliográfica debido a la escasez de antecedentes y trabajos de investigación relacionados con el tema en estudio. Igualmente se presentaron limitaciones en la consecución de estadísticas fiables sobre la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad, por ser éste un programa reciente.

Durante el trabajo de campo hubo que enfrentarse y superar mucha negatividad por parte del personal de la institución en cuanto a la presentación de la propuesta a empresas de la localidad, creando así una limitación de desventaja y dando lugar a que se cerraran algunas posibilidades de inserción socio-laboral para esta población.

Por otra parte, la confusión reinante en el entorno en cuanto a los procesos de inclusión, aunado al desconocimiento del marco legal y el escaso apoyo para la puesta en marcha de las leyes constituyó un impedimento que fue necesario superar.

Otro aspecto muy importante que incidió en el desarrollo del proyecto fue la falta de confianza en el sector empresarial, lo que ameritó el desarrollo de

estrategias para abordar este sector y crear conciencia sobre la problemática. De allí que fue necesario reorientar la propuesta para incluir el desarrollo de acciones orientadas hacia el sector empresarial en particular.

Finalmente, no menos importantes han sido los efectos de la política económica gubernamental y la situación nacional y regional, que ha tenido incidencia en el desarrollo y cumplimiento de todos los requerimientos involucrados en el presente proyecto, los tiempos de ejecución y su respectivo informe.

### **9.3. Prospectiva**

La investigación evidenció que en Venezuela no existe una política de enlace entre el Ministerio del Poder Popular para la Educación y el sector empresarial que permita acuerdos y convenios para los participantes con discapacidad; cada quien trabaja de forma separada y no se unifican fuerzas para establecer las barreras institucionales. Entre las acciones actuales y prospectivas para el logro de esta unificación están las siguientes:

- Como parte de la acción transformadora, se llevó a cabo un encuentro de empresarios con el propósito de concientizar al sector empresarial en cuanto a las leyes y reglamentos que norman la contratación de personas con discapacidad, sus deberes y derechos, así como la condición de no-discriminación que debe existir en las empresas. Este encuentro debe ser repetido por lo menos bi-anualmente para mantener activa la motivación del empresariado, informar de cambios en el marco legal e institucional, hacer circular las hojas de vida de los participantes donde se especifiquen sus competencias, y realizar censos de las empresas de la localidad interesadas en participar en los programas de inserción.
- Se estableció contacto con el Ministro del Poder Popular para el Trabajo, quien asistió al encuentro de empresarios y ofreció apoyo en la ejecución de los planes y programas de inserción laboral de la institución.
- El producto de la presente investigación será presentado a los organismos competentes, como Ministerio del Poder Popular para la Educación, (Programa Educación y Trabajo), Zona Educativa: Municipio Escolar Cabimas, Universidad de Córdoba España, Universidad del Zulia, para que tengan conocimiento acerca de la

importancia que cumplen las EPS en la inserción de las personas con discapacidad al mundo laboral. Ya se logró un primer paso al presentar el proyecto PEIC del TELBCOL ante las Instituciones Educativas de la región, obteniendo la distinción de ser considerado el mejor proyecto a nivel nacional.

- Actualmente se trabaja en la propuesta de convenios bilaterales de intercambios directos de saberes y contextos desde una perspectiva internacional, esto contribuirá a desvelar y hacer visibles las dificultades y los alcances y de incorporar las mejoras necesarias en cada nivel de las personas con discapacidad.

- Se creará un banco de datos sobre las necesidades e intereses de los sujetos en la prospección del mercado laboral, en cuanto a la búsqueda y oferta de empleo, de manera que pueda ser revisado y tomado en consideración por los empresarios en la contratación de personas con discapacidad, a la vez que contribuye a la concientización del sector empleador.

- Se seguirá acompañando al participante con diversidad funcional del TELBCOL y sus familiares en la organización y consolidación de la fami-empresa, como modalidad de EPS, acorde a las capacidades, potencial y grado de compromiso cognitivo de los individuos.

Otras acciones propuestas que se derivan directamente de la presente investigación incluyen:

- Proyectar una futura línea de investigación institucional denominada: “Programa Administrativo de la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad”.

- Trabajar en la creación de una agencia de empleo local para lograr la incorporación de los egresados en el campo laboral. Allí podrán censarse, para luego ser candidatos a puestos laborales acordes a sus competencias.

- Realizar una validación empírica del proyecto pedagógico a partir de la elaboración de instrumentos para evaluar el seguimiento y el impacto de las actividades que lo integran sobre el desempeño laboral de los participantes.

- Valorar las posibilidades de instrumentación del proyecto pedagógico en todos los talleres laborales, previo diagnóstico de problemas que se presentan en su desarrollo y ejecución.
- Hacer seguimiento al proyecto pedagógico para constatar que se cumpla en el logro de la inserción socio-laboral.
- Solicitar y promover programas de acreditación bancaria para impulsar la fami-empresa a través de créditos y micro-créditos, con facilidades de pago.

Para finalizar, se plantea la necesidad de seguir profundizando en la investigación en diversos temas que han emergido del proceso de teorización y de acción transformadora, referidos a la discriminación, las competencias y la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad, así como sus deberes y derechos. Ello con el fin de contribuir en la construcción de propuestas alternativas para el abordaje de esta problemática de gran impacto humano, educativo y social.

## ***REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS***

---

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfi, I. (2006). *Institución Escolar. El Proyecto Educativo Institucional*. Biblioteca Didáctica Larousse.
- Álvarez, G. (2004). *Facilitando Trabajos de Grado*. Material Mimeografiado. Trujillo, Venezuela.
- Allport, G. (1960). *Personality and Social Encounter*. New York: Beacon Press.
- Allport, G. (1965). *Personalidad*. Barcelona: Editorial Herder.
- Arribas, J. (2005). *El prejuicio y el lenguaje como factores de discriminación en la discapacidad*. *Nómadas Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas* 11.
- Arancibia, V. Herrera, P. Strasser, K. (1999). *Psicología de la Educación*. México: 2ª ed. Alfa Omega.
- Arango, M. (2003). *La Economía informal una transformación democrática. Las famiempresas y microempresas una alternativa solidaria*, Medellín, Universidad Cooperativa de Colombia.
- Ausubel, D. (1968). *Psicología Educativa*. México: Editorial Trillas.
- Asensi, J. (2002). *Diccionario de Educación Especial*. México: Editorial Santillana.
- Ávila, J. (2006). *El Diagnóstico Participativo*. Centro de Investigaciones y Publicaciones. Sucre - Venezuela. Alcaldía Municipio Mariño.
- Bastidas, N. (2006). *Programa de capacitación docente en estrategias metodológicas en el Noveno grado de Educación Básica*. UNERMB. Cabimas, Venezuela.
- Branden, N. (1995). *Los seis pilares de la Autoestima*. Barcelona. Editorial.
- Barnes, C. (1998). *Las teorías de la discapacidad y los orígenes de la opresión de las personas discapacitadas en la sociedad occidental*. En L.Barton (Comp.). *Discapacidad y Sociedad*. Madrid: Morata.
- Bascone, J. (2000). *Instrucción y Aprendizaje Significativo*. Caracas: Venezuela. Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Beauport, E. (2002). *Las Tres Caras de la Mente*. Caracas: Editorial Galac.
- Bergdahl, M. (2007). *Grandes Casos Empresariales. Competir y Prosperar al Estilo WAL – MART*. Barcelona España: Ediciones Deusto.

- Benedito, V. y Ferreres, V. (2004). *Las estrategias metodológicas. Manual de la Educación. Guía del profesor*. Ministerio de Educación. España: Editorial Océano.
- Belts, R. (1991). *Educación Especial: Razones, Visión y Desafíos*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Briceño, C. (1981). *Bases para una Política. Revista Educación Especial N° 4*. Caracas- Venezuela.
- Brito, A. (2011). *Entrevista Comunicación Personal*. Cabimas-Venezuela.
- Bolívar, A. (1999). *Como mejorar los centros educativos*. Madrid. Proyecto Editorial Síntesis Educación.
- Bolívar, A. (2000). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden. Promesa y realidades*. Madrid: La Muralla.
- Boyatzis, R. (2004). *Las Competencias Gerenciales*. New York. EEUU: John Wiley & Sons.
- Brodbeck, M. (1958). *Philosophy of Science. Methodological individualism: Definition and reduction*. New York.
- Bruner, J. (2000). *La educación, puerta de la cultura*. Barcelona: Aprendizaje Visor.
- Bruner, J. (1988). *Desarrollo cognitivo y educación*. Madrid: Ediciones Morata.
- Bruni, C. y Ramos, O. (1997). *Documento Base. Diagnóstico de la Educación Media Diversificada y Profesional estudios de Pre Inversión*. Consejo Nacional de Educación. Caracas, Venezuela.
- Buxton, T. (2006). *El Tiempo está de tu parte*. Bogotá. Editorial Océano.
- Cáceres, C. (2004). *Sobre el concepto de discapacidad: Una revisión de las propuestas de la OMS*. [Revista Electrónica]. Documento en Línea. Disponible en: <http://www.auditio.com/revista/vol2/3/020304.pdf>. Recuperado el 6 de Enero de 2011
- Cardozo, V. (2010). *Entrevista Comunicación Personal*. Cabimas-Venezuela.
- Carr, W. y Kemmis, S. (1988). *Teoría Crítica de la Enseñanza*. España: Martínez Roca.
- Canquiz, L. y Inciarte, A. (2006). *Competencias Genéricas como parte de los perfiles académico-profesionales*. Maracaibo: LUZ.

- Cangurorico, (2009). *El trabajo*. Documento en Línea. Disponible en: <http://cangurorico.com/2009/02/concepto-de-trabajo.html>. Recuperado el 30 de Julio de 2011.
- Cangurorico, (2009). *La empresa*. Documento en Línea. Disponible en: <http://cangurorico.com/la-empresa>, Recuperado el 30 de Julio de 2011.
- Casado, D. (2004). *Conocimiento y gestión del empleo de las personas con discapacidad*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, (50), 47-72.
- Castellanos, S. y Grueiro, D. (1997). *La comprensión de los procesos de aprendizaje: apuntes para un marco conceptual*. Centro de Estudios Educativos. La Habana. ISPEJV.
- Castellanos, S. (2002). *Aprender y enseñar en la escuela*. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.
- Castro, P. (2004). *El Maestro y la Familia*. Reino Unido: Edición Save the Children.
- Caviedes, M. (1990). *Dinámicas de Grupos*. Indo American press service. Santafé de Bogotá. Ediciones Paulinas. Colección pedagogía grupal.
- Cartwright, D. y Zander, A. (2007). *Dinámica de Grupos. Investigación y Teoría*. Biblioteca técnica de psicología. México: Editorial Trillas.
- Cázares, F. (1999). *Integración de los Procesos Cognitivos para el Desarrollo de la Inteligencia*. México: Editorial Trillas.
- Cembranos, F. y Medina, J. (2003). *Grupos inteligentes*, Madrid. Ed. Popular.
- Cortés, E. (1999). *Planificación y Diseño Cualitativo en Investigación Educativa*. Madrid: Morata S.A.
- Ceballos, E. (2006). *Triangulación. Modelo educativo de competencias profesionales para el desempeño del docente como promotor social comunitario*. UPEL. Caracas, Venezuela.
- Cohen, L. y Moriou, L. (1990). *Métodos de Investigación Educativa*. Madrid: Editorial la Muralla.
- Colectivo Ioé (2001). *Mujer, inmigración y trabajo*, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), Madrid.
- CONAPDIS. (2000). *Consejo Nacional para la Integración de Personas Discapacitadas. Cuaderno del CONAPI. Volumen I*. Caracas, Venezuela.



- Conrad, P. (1982). *Sobre la medicalización de la anormalidad y el control social*. En Ingleby, D. (Ed.) *Psiquiatría Crítica. La política de la salud mental*. Barcelona: Crítica- Grijalbo.
- Consejo Pontificio para la familia y otros, Ciudad de del Vaticano (2-4 de diciembre de 1999). *Congreso sobre la familia y la integración social de los niños discapacitados*. Directorio Franciscano. Documento en Línea. Disponibles: <http://www.franciscanos.org/docede/integraciondiscapacitado.html> Recuperado el 10 de septiembre de 2008.
- Constitución de la República de Venezuela. (1999). Gaceta oficial N° 36.860. Caracas, Venezuela.
- Costa, M. (1980). *La Identificación de Necesidades como Estrategia de Movilización en el Sector Femenino*. Tesis de Maestría. Departamento de Psicología. Universidad de Puerto Rico. San Juan Puerto Rico.
- Crocker, J. y Major, B. (1989). *Social Stigma and Self-Esteem: The Self-Protective Properties of Stigma*. *Psychological Review*. Vol. 96 No. 4: 608-630.
- Chavez, N. (2003). *Introducción a la Investigación Educativa*. 1era edición. Maracaibo: Taller Arts Gráfica, S.A.
- Chirinos, L. (2010). *Psicología Comunitaria para Fortalecimiento de la Inclusión Social de Estudiantes con Discapacidad*. Tesis Doctoral no publicada. Universidad Rafael Belloso Chacin URBE. Maracaibo, Venezuela.
- Chirinos, N. (2013). *Estrategias metacognitivas en el proceso de investigación científica*. Tesis doctoral. Universidad de Córdoba. España. Departamento de Educación. Publicado en: <http://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/11542>.
- Declaración de Salamanca. (1994). *Conferencia Mundial Sobre Necesidades Educativas Especiales Acceso y Calidad*. Salamanca España. Documento en Línea. Disponible en: [www.unesco.org/education/pdf/SALAMA\\_S.PDF](http://www.unesco.org/education/pdf/SALAMA_S.PDF) - Francia Formato de archivo: PDF/Adobe Acrobat - Recuperado el 16 de Mayo de 2011
- Delmastro, A. L. (2002). *Constructivismo y Enseñanza de lenguas extranjeras*. Tesis Doctoral no publicada, Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- Delmastro, A. L. (2005). *El portafolio como estrategia de evaluación en la enseñanza de lenguas extranjeras: fundamentos teóricos, diseño y aspectos procedimentales*. *Lingua Americana* 16(2). 43-68
- De Lorenzo, R. (2004). *El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión*. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (50), 73-89.

- De la Ville, Z. (1996). *Un Modelo Teórico del Desempeño Docente Universitario*. Tesis Doctoral. UNERS. Caracas. Venezuela.
- De Sira, M. (2012). *Entrevista Comunicación Personal*. Cabimas-Venezuela.
- De Mora, L. (2013). *Entrevista Comunicación Personal*. Cabimas. Venezuela.
- Dewey, J. (1934). *Art as experience*. Nueva York: Minton Blach.
- Dewey, J. (1967). *La concepción democrática en educación, Democracia y Educación*, Buenos Aires: Editorial, Losada.
- Dewey, J. (1989). *Cómo pensamos, Nueva exposición de la relación entre pensamiento reflexivo y proceso educativo*. Barcelona-España: Paidós.
- Diccionario de la Lengua Española (2014). Disponible en <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>. Recuperado el 17 de Septiembre 2013
- Díaz, M. (1994). *Educación y desarrollo de la tolerancia. Programas para favorecer la interacción educativa en contextos étnicamente heterogéneos*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Díaz, F. Barriga, A. y Hernández, G. (2002). *Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. Una Interpretación Constructivista*. Segunda Edición. México: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Dieterich, H. (2007). *Comunicación Personal*. Entrevista. En el marco de celebración del Bloque Regional de Poder Popular Capítulo Venezuela Capítulo Zulia. Cabimas-Venezuela.
- Doeringer, P. y Piore, M. (1995). *Mercados Internos de Trabajo y Análisis Laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Dubar, C. (1996). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, París.Armand Colin.
- Egoavil, V. (2009). *El concepto de empresa*. Documento en Línea. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos68/concepto-empresa /concepto-empresa.shtml>. Recuperado el 17 de Agosto de 2011.
- Ehrenberg, O y Ehrenberg, M. (1999). *Cómo desarrollar una máxima capacidad cerebral*. España: Editorial Edaf.
- EQUAL (2000-2006). *Legislación Laboral*. Documento en Línea. Disponible en: [www.sofofa.cl/social/2003/oitsofofa.pdf](http://www.sofofa.cl/social/2003/oitsofofa.pdf). Recuperado el 22 de abril de 2011.
- Elliot, J. (2000). *La investigación-acción en educación*. Madrid: Ediciones Morata

- Elgue, M. (2007). *La economía social*. Buenos Aires: Capital Intelectual, Argentina Buenos Aires.
- El Troudi, H. y Monedero, J. (2006). *Empresas de Producción Social Instrumento para el Socialismo del Siglo XXI*. Centro Internacional Miranda Caracas, Venezuela.
- Enciclopedia Océano de Venezuela, (2002). *EL ZULIA*. Editorial Océano.
- Esparza, J. y Mas, M. (2007). *Tipos de Empresas de Producción Social Comunitarias*. Documento en Línea. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros/2007c/335> Recuperado el 12 de abril de 2008.
- Fairstein, G. (2003). *Programa Internacional de Formación de Educadores Populares*. Caracas. Venezuela. Edita: Federación Internacional de Fe y Alegría.
- Fernández, C. (2003). *La integración laboral de las personas con discapacidad*. Temas para el Debate, ISSN 1134-6574. Revista Nº 102: 30-34. España.
- Finkelstein, V. (1980). *Attitudes and Disabled People*. New York: World Rehabilitation Foundation.
- Freire, P. (1985). *Pedagogía del oprimido*. Montevideo, Tierra Nueva, México, Siglo XXI Editores.
- Freinet, C. (1969). *La psicología sensitiva y la educación*. Buenos Aires, Troquel.
- Freinet, C. (1978). *El método natural de lectura*. Barcelona, Ed Laia.
- Freyssinet, J. (1991). *Niveles, estructuras y formas de empleo en las economías de la OCDE*, Buenos Aires. mimeo, Pronatte.
- Ferreira, M. (2008). *Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracteriológicos*, en Revista Española de Investigaciones Sociológicas (en prensa).
- Fernández, Y. (2008). *Influencia del comportamiento organizacional en las empresas*. Tesis de grado no publicada. Instituto Universitario de Tecnología Elías Calixto Pompa. Guatire. Venezuela.
- Fierro, A. (2002). *Diccionario de Educación Especial*. México: Editorial Santillana.
- Figueroa, A. (2011). *Diario de Prensa El Regional. El Derecho Laboral*. Sección de Opinión. Ciudad Ojeda. Venezuela, p.5
- FONADIS (2001). Documento en Línea. Disponible en: <http://www.ilolex.ilo.chi1567/public/spanish/>. Recuperado el 30 de Agosto de 2011

- Flores, M. (2002). *Influencia del Programa de Empleo con Soporte "Creando Independencia" aplicado en Asodeco*. Artículo presentado en el VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo, Salamanca, España.
- García, A. (2003). *Movimiento de Vida Independiente*. Experiencias internacionales, Madrid: Fundación Luis Vives. Documento en Línea. Disponible en: <http://www.fundacionluisvives.org/BBDD/publicaciones/documentacion/MVI.pdf> Recuperado el 10 de Mayo de 2011.
- Garanto, J. y Sánchez, A. (2004). *Educación Especial. Manual de la Educación. Guía del profesor*. Ministerio de Educación. España: Editorial Océano.
- García, G. (2006). *Igualdad formal versus igualdad sustancial: situación de los individuos con discapacidades en Venezuela y Canadá (énfasis en su situación laboral y en los procesos para la formulación de políticas públicas orientadas a su inserción)*. Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales. Caracas. Venezuela.
- García, J. (2002). *Creatividad. La Ingeniería del Pensamiento*. México. D.F: Editorial Trillas.
- García, R. (2003). *El futuro de las personas con discapacidad en el mundo. Desarrollo humano y discapacidad*. Informe al Club de Roma, Fundación ONCE.
- Genelioux, M. (2002). *Empleo con apoyo y satisfacción: la perspectiva de personas integradas en medio ordinario de trabajo, Hacia la integración plena mediante en el empleo*, VI Simposio Internacional del Empleo con Apoyo, Mayo 21-23, (pp.224-238) Salamanca, Instituto Universitario de la Integración en la Comunidad.
- Gersther, L. (2001). *Reinventando la Educación*. Barcelona, España: Paidós.
- Gimeno, J. (1998). *Poderes Inestables de la Educación*. Madrid: Ediciones Morata.
- Glasser, B. y Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for qualitative reserarch*. New York: Aldine Publishing Company. Cap 5: "El método de Comparación constante de análisis cualitativo".
- González, A. (1998). *La Educación bajo el signo de la crisis*. Caracas: Venezuela. Ediciones de la Biblioteca. Universidad Central de Venezuela.
- González, J. y Wagenaar, R. (2002). *Tuning Educational Structures in Europe Informe Final, Fase Uno*. España: Universidad de Deusto.
- González, F. (2007). *Investigación Cualitativa en Psicología*. México. D.F: Editorial Trillas.
- González, A. y Días, S. (2007). *El Diagnóstico Participativo y Comunitario*. Documento en Línea. Disponible en: <http://libretadetextos.blogspot.com2008>

- 03 gobiernos-comunitarios-diagnostico.html/Tuning. Recuperado el 26 de Junio de 2010.
- Goffman, E. (2006). *Estigma. La identidad deteriorada*. Buenos Aires, 1era Edición. Amorrortu.
- Goffman, E. (1963). *Estigma: la identidad deteriorada*. Buenos Aires, Amorrortu Editores.
- Good, T. y Brophy, T. (1996). *Psicología Educativa Contemporánea*, México:5ª Editorial. McGraw Hill.
- Guerra, M. (2001). *Enseñar o el oficio de aprender, organización escolar y desarrollo profesional*. , Rosario Santa Fe, Argentina. Homo Sapiens Editores.
- Guil, A. (1997). *Construcción de la realidad en la interacción social: de la percepción a la identidad social*. En M. Marín (Dir.). *Psicología Social de los procesos Educativos*. Sevilla: Ediciones Algaída.
- Hernández, G. (1997). *Módulo Fundamentos del Desarrollo de la Tecnología Educativa (Bases Psicopedagógicas)*. Coordinador: Frida Díaz Barriga Arceo. México: Editado por ILCE- OEA 1997.
- Hernández, R. (2007). *Algunos problemas teóricos metodológicos en la investigación de las comunicaciones*. México: Mc. Graw Hill.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, L. (2004). *Metodología de la Investigación*. México: Mc. Graw Hill.
- Hernández, R. (2012). *Entrevista Comunicación Personal*. Cabimas. Venezuela
- Hofmeister, W. (1997). *Subsidiariedad, Descentralización y Autogestión Municipal en America Latina*. Fundación Konrad Adenauer, Representación en Venezuela.
- Isaza, E. (2009). *Talleres para padres de familia*. Bogotá: Editorial Paulinas.
- INSERSO/CIS (1996). *Las personas mayores en España*. Perfiles, reciprocidad familiar, Instituto Nacional de Servicios Sociales, Madrid.
- Ingalls, R. (1992). *Retraso mental la nueva perspectiva*. México, D.F: Editorial El manual moderno.
- Jenaro, C. (1999). *La transición a la vida adulta en jóvenes con discapacidad: necesidades y demandas*. Artículo presentado en la III Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad, Salamanca, España. Documento en Línea. Disponible en: <http://www.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/transicion.htm>. Recuperado el 10 de Diciembre de 2010.

- Jordán de Urríes, F. (2003). *Empleo con apoyo, empleo integrado*. Madrid: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Universidad de Salamanca.
- Kemmis, J. y Mc Taggart. (1992). *Teoría Científica de la Enseñanza*. Barcelona, España: Editorial. Martínez Roca.
- Kichner, S. (2005). *La investigación acción participativa*. Argentina: Editorial. Paidós.
- Kiernan, W. y Marrone, J. (1997). *Quality of Work life for persons with disabilities: emphasis on the employee*. En W. Kiernan y R. Schalock (Eds.). *Quality of life Vol II, Application to persons with disabilities*. (1ra ed., pp. 63-77) Washington, DC.
- Lec Comte, M. (1998). *Etnográfica y Diseño Cualitativo en Investigación Educativa*. España: Morata.
- Ley Orgánica de Educación. (1980). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N° 2635. Caracas, Venezuela.
- Ley Orgánica del Trabajo. (2002). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N° 5585. Caracas, Venezuela.
- Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (2005). *Gaceta Oficial* N° 38.252. Caracas, Venezuela.
- Ley Orgánica para la Protección del Niño, Niña y del Adolescente LOPNNA. (2001). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N° 5.266. Caracas, Venezuela.
- Ley para las Personas con Discapacidad. (2007). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N° 38.598. Caracas, Venezuela.
- Leyes y Resoluciones sobre la Atención a las personas con Discapacidad del Estado Zulia. (2010). *Consejo Legislativo del Estado Zulia*. Maracaibo, Venezuela.
- Link B. y Phelan J. (2001). *On stigma and its public health implications. An International Conference. Stigma and Global Health: Developing a Research Agenda*. Bethesda, Maryland, U.S.A. Recuperado de: <http://www.stigmaconference.nih.gov>
- Llorent, V. (2007). *Las reformas de la formación profesional inicial, específica y postobligatoria en los sistemas escolares de Inglaterra, Francia y España, a inicios del siglo XXI*. Estudio comparado. Sevilla. Universidad de Sevilla.
- Llorent, V. (2008). *Diversidad Funcional y Tendencias Socioeducativas en la Unión Europea*. Universidad de Córdoba. España.



- López, M. López, M. y Llorent, V. (2009). *La Discapacidad: Aspectos Educativos y Sociales*. Ediciones Aljibe. España.
- López, M. (2009). *Perspectivas sobre la situación y demandas laborales de las personas con discapacidad en Andalucía*. En Ferrándiz, Isabel María (Dir.). *Atención a la diversidad. Un reto para la convergencia europea* (pp.893-901). Cuenca: Universidad de Castilla- La Mancha.
- López, M. (2006). *Modelos teóricos e investigación en el ámbito de la discapacidad. Hacia la incorporación de la experiencia personal*. En Docencia e Investigación: revista de la Escuela Universitaria de Magisterio de Toledo, Año 31, Nº. 16, 2006, pp. 215-24.
- López, M. (2006). *Vida independiente y mujeres con discapacidad: condicionantes y reflexiones sobre la representación de la realidad*. Actas XXIII Jornadas Nacionales de Universidades y Educación Especial. Universidad de Murcia. Facultad de Educación.
- Losada, A. y Moreno, H. (2001). *Competencias básicas aplicadas en el aula*. Segunda edición. Bogotá, D. C: Ediciones Antropos Ltda.
- López, N. y Sandoval, I. (2006). *Métodos y Técnicas de investigación cuantitativas y cualitativas*. Documento de trabajo, Sistema de Universidad Virtual, Universidad de Guadalajara.
- Machargo, J. (1994). *El autoconcepto: análisis desde una perspectiva psicosocial*. Actas del III Congreso Infad, 363-369. León: Universidad de León.
- Manual de la Educación (2004). *Guía del profesor*. Ministerio de Educación. España: Editorial Océano.
- Marshall, C. y Rossman, B. (1989). *Designing qualitative research*. California: Sage.
- Martínez, M. (2006). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. (2ªEdición). México: Editorial Trillas.
- McKernan, J. (1999). *Investigación – acción y curriculum*. Madrid: Editorial Morata.
- Mc Lagan, P. (2000). *Dirección estratégica de recursos humanos y gestión por competencias*. Madrid: Editorial Granice.
- MERCOSUR, (2002). *El rol de las cooperativas como parte integrante de la Economía en la Cohesión Social*. Documento en Línea. Disponible en: <http://www.mercosur.coop/recm/IMG/Pdf/Anexos-VILpdf>. Recuperado el 12 de Abril de 2007.
- Millán, S. (1977). *Proyección pedagógica de la obra de Piaget en Jean Piaget: 80 años*. Madrid: Editorial Edaf.

- MINEP (2005). *Manual cooperativismo básico*. Ministerio del Poder Popular. Caracas, Venezuela.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007). *Diseño Curricular del sistema educativo bolivariano*. Caracas, Venezuela.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. (2002). *Lineamientos de Acción*. Caracas Venezuela.
- Ministerio de Educación, (1994). *Conceptualización y Política de la Educación para el trabajo en la Modalidad de Educación Especial*. Ponencia presentada por el Ministerio de Educación. Dirección de Educación Especial. Caracas Venezuela.
- Ministerio de Educación Cultura y Deportes (1997). *Conceptualización y política de la atención de las personas con necesidades educativas especiales en cuanto a educación y trabajo* Dirección de Educación Especial. Caracas, Venezuela: Autor.
- Ministerio de Educación Especial. (1997). *Documento de Actualización de Lineamientos Técnicos Administrativos para el Funcionamiento de los Talleres de Educación Laboral*. Dirección de Educación Especial Caracas, Venezuela. Programa de Educación Laboral: Autor
- Ministerio de Educación. (1997). *La Reforma Educativa Venezolana, las Bibliotecas de Aula y la Investigación desde la Escuela*. Colección Cuadernos para la Acción. N°1. Ministerio de Educación. Caracas: Venezuela
- Ministerio de Educación. (2005). *Proyecto Educativo Integral Comunitario. Una gestión que se construye en conjunto* Dirección General de Desarrollo Educativo. Caracas- Venezuela
- Ministerio de Educación. (1998). *Reforma Educativa Venezolana*. Caracas, Venezuela. Ministerio de Educación.
- Ministerio de Planificación y Desarrollo (2001). *Lineamientos Generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001 – 2007*. Caracas, Venezuela.
- Ministerio de Educación Cultura y Deporte. (2003). *La Escuela como Centro del Quehacer Comunitario*. Dirección General de Niveles y Modalidades. Dirección de Currículo y Planificación Educativa. Caracas, Venezuela. Ministerio de Educación.
- Musitu, G. y Cava, M. (2001). *Familia y educación*. Barcelona: Octaedro.
- Moreira; M. (1988). *Mapas Conceptuales en la Enseñanza de la Física*, Contactos, Vol. 3 (2), pp. 38-57.



- Morreau, L, Bruininks, E y Montero, D. (2002). *Inventario de destrezas adaptativas (CALIS)*.Manual. Bilbao: Ediciones Mensajero.
- Molina, S. (1986). *Enciclopedia temática de educación especial*. Madrid: CEPE.
- Morillo, B. (2001). *La Autoestima en un grupo de alumnos que no han logrado las competencias, en la primera etapa de educación básica*. Tesis de maestría, no publicada. Universidad Valle de Momboy. Valera: Venezuela.
- Morillo, L. (2012). *Entrevista Comunicación Personal*. Cabimas-Venezuela.
- Morris, Ch.y Maisto, A. (2001). *“Psicología”*. Décima edición. Editorial Prentice Hall .México
- Montero, M. (2006). *Hacer para Transformar*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Moscovici, S. (1986). *Psicología Social*. Barcelona: España. Editorial Paidós.
- Muñera, L. (2001). *La Educación superior en Colombia (análisis socio-político)*. Seminario Latinoamericano sobre Educación Superior: Análisis y Perspectivas. Universidad Nacional de Bogotá, Colombia.
- Murcia, J. (1992). *Investigar para Cambiar*. Bogotá: Editorial Magisterio.
- Murray, B. Heron, R. (2003). *“La Vinculación Laboral de las Personas Discapacitadas que Buscan Empleo”* Elementos para un Servicio Efectivo. Edición de América Latina. GLADNET Collection.
- Muntaner, Joan Jordi (2003). *Transición a la vida adulta y activa de las personas con discapacidad*. *Bordón*, 55 (1), 115-132
- Muñoz, J. M. (2010). *Los mapas mentales como técnica para integrar y potenciar el aprendizaje holístico en la formación inicial de maestros/as*. (Tesis doctoral). Recuperada de la base de datos HELVIA. (Núm. 10396/2745).
- Name, C. (1996). Ponencia: *Necesidades que plantean las personas con necesidades especiales*. Caracas. Venezuela.
- Nirje, B. (1969). *La Integración en la Escuela Ordinaria*. Edit. Kapeluz. Madrid, España.
- Novak, J. y Gowin, B. (1988). *Aprendiendo a Aprender*. Editorial Martínez Roca S.A. Serie Educación. Barcelona. España.
- Norman, D. (1978). *Hacia una teoría del Aprendizaje Complejo*. Notas. En: Lesgoid et.al (Eds) *Cognitive Psychology and Instruction*, N.Y. pag 39- 48
- Normativo de Educación Básica. (1987). *Ministerio de Educación*. Caracas. Venezuela.

- Odreman, N. (1998). *Modelo Curricular Hacia la Transformación y Flexibilización del Diseño Curricular*. Caracas, Julio. Material mimeografiado.
- Ochoa, H. (1995). *Memoria Geográfica de la Costa Oriental del Lago de Maracaibo*. Maracaibo, Venezuela.
- Oliver, M. (1996). *Understanding Disability*. Basingstoke: McMillan.
- Oliver, M. (1998). *¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada?* En L. Barton (Comp.). *Discapacidad y sociedad* (pp. 34-58). Madrid: Morata.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1995). *Panorama laboral convenio 95*. Chile. Documento en Línea. Disponible en: <http://A./OIT>. Recuperado el 16 de Mayo de 2011.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1993-2000). *Proyecto de Desarrollo de los Servicios de Colocación de Trabajadores con Discapacidad*.
- Ortuño, M. (2003). *Lingüística Moderna*. Segunda Edición. México: Trillas Unión Europea de Empleo con Apoyo EUSE (s/f). Folleto Informativo y Modelo de Calidad. Documento en Línea. Disponible en: <http://www.euse.org/DocFdocs/30docFDoc08062000164205.pdf>. Recuperado el día 25 de Enero de 2011.
- ONU. (1948). *Declaración de los Derechos Humanos*. Documento en Línea. Disponible en: file: A: / derechos Humanos Venezuela. Archivos/CONTEXTO.HTM. Recuperado el 16 de Mayo de 2011.
- ONU. (1975). *XXX Asamblea General de las Naciones Unidas. Ginebra*.
- ONU (1983). *Programa de acción mundial para las personas con discapacidad*. Madrid, España.
- ONU (1999). *Perspectivas Mundiales de la Población de las Naciones Unidas*, ONU, Nueva York, Revisión de 1998.
- ONU, (2006). *Convención de Derechos Humanos de las Personas con discapacidad*. Nueva York.
- OMS (2001). *Organización Mundial de la Salud*. International Classification of Functioning, Disability and Health, disponible on-line: <http://www.who.int/classifications/icf/en/>
- Palacios, J. (1992). *La Educación en el siglo XX. La Tradición Renovadora. Cuadernos de Educación*. Caracas, Venezuela. Editorial Cooperativa Laboratorio Educativo.

- Palacios, A. y Romañach, J. (2006). *El peso de la historia: La evolución de los modelos de la diversidad funcional*. Diversitas Ediciones:
- Palacios, A y Romañach, J. (2007). *El modelo de la diversidad: Una nueva visión de la bioética de desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional(discapacidad)*. Disponible en: [http://www.minusval2000.com/literatura/articulos/el\\_modelo de la diversidad.html](http://www.minusval2000.com/literatura/articulos/el_modelo_de_la_diversidad.html)
- Palacios, A y Romañach, J. (2006). *El modelo de la diversidad. La Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Ediciones Diversitas - AIES. España.
- Parella, S. (2006). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas, Venezuela. FEDEUPEL.
- Parra, N. (2007). *La integración socio-laboral de las personas con discapacidad*. Ministerio de Educación Cultura y Deportes. Caracas, Venezuela.
- Pandit, N. (1996). *La creación de teoría: una aplicación reciente del método de teoría fundamentada*. Informe Cualitativo, Vol. 2, No 4. Dic 1996. Disponible en: <http://www.nova.edu/ssw/QR/QR2-4/pandit.html>. Recuperado el 28 de Enero de 2011.
- Panyella, J. (2005). *Inserción Laboral*. Guías Temáticas. Consultado el 16 de Agosto 2011. Disponible en: <http://www.canalsolitario.org/web/sep/?id=223>
- Papalia, D. (1992). *Psicología del Desarrollo*. Madrid: Mc Graw-Hill.
- Pazo, M. (2004). *Algunas reflexiones sobre la investigación-acción colaboradora en la educación*. Revista Electrónica de Enseñanza de las Ciencias, Vol. 1, Nº 1, 40-56. España.
- PEIC, (2011). *Proyecto Educativo Integral Comunitario*. Cabimas. Venezuela. TELBCOL: Autor
- Peres, W. (2002). *Pequeñas y medianas empresas industriales en América Latina y el Caribe*. México: Editorial Siglo XXI.
- Pérez, A. (2003). *Ciencias Humanas y Ciencias de la Educación. En Epistemología y Educación*. Madrid: Ediciones Zero.
- Pérez, L. y Sánchez, J. (2005). *Fundamento de Evaluación Cualitativa* Los libros del Nacional Universidad de Oriente. Caracas. Venezuela.
- Perez, S. (1998). *Investigación Cualitativa. Retos e Interrogantes*. Editorial La Murralla, S.A Madrid España.
- Pérez, E. (1997). *Más y mejor educación para todos*. San Pablo, Caracas.

- Pérez, G. (1994). *Investigación Cualitativa: retos e Interrogantes .I. Métodos*. Editorial La Muralla. 15 – 41. *procedures and techniques*. Newbury Park.
- Pinto, V. (1996). *La escuela como contexto de enseñanza-aprendizaje*. En R.A. Málaga: Aljibe.
- Pisano, J. (2008). *Dinámicas de grupos para la comunicación*. Argentina, Buenos Aires: Editorial Bunum.
- Pourtois, J. y Desmet, H. (1992). *Epistemología e instrumentos en ciencias humanas*. Barcelona: Herder.
- Poza, E. (2005). *Empresas familiares, Sociedades de familia en Colombia*, Bogotá, Thomson editores.
- Pozo, J. (1996). *Teorías cognitivas del aprendizaje*. Madrid: Editorial Morata.
- Pozo, J. (1997). *Aprendices y Maestros. La nueva cultura del aprendizaje*. Editorial, Madrid: Alianza Editorial.
- Programa Nacional para el beneficio de las personas con discapacidad (1995). *Resultados de la aplicación del Programa para el bienestar y la incorporación de las personas con discapacidad*. México. Documento en Línea: Disponible en: <http://www.arrasqui.es/cotton/>. Recuperado el 4 de Septiembre de 2011.
- Programa PISA (2006). *Pruebas de Comprensión Lectora*, Madrid, Instituto Nacional de Evaluación y Calidad del Sistema Educativo (INECSE)
- Puga, M. (2007). *Empresas de Producción Social* .Documento en Línea. Disponible en: <http://www.Conapri /Org Puga htm>. Recuperado el 8 de Julio de 2009.
- Puig, R. (2002). *Diccionario de Educación Especial*. México: Editorial Santillana.
- Radke, D. (1998). *Economía Social de Mercado ¿Una opción para los países en transición y en desarrollo?* Fundación Konrad Adenauer. Argentina
- Ratzka, A. (1994). “*Vida Independiente*”, en *Revista Auxilia. Promoción social y cultural para enfermos y disminuidos físicos*, Barcelona. España, Nº 184 junio. Pág. 15-18.
- Real Decreto, 696. (1995). *Sobre la Ordenación de la Educación de los Alumnos con Necesidades Educativas*. Caracas, Venezuela.

- Reizabal, M. y Tenorio, P. (1994). *Aprendizaje Significativo y Organizadores Anticipados*. Facultad de Psicología. UNAM. México: Programa de Publicaciones de Material Didáctico.
- Rivero, F. Ávila, M. y Quintana, L. (2001). *La promoción integral de la microempresa; Guía de mercadeo para las organizaciones promotoras*. Madrid, Editorial Popular.
- Robbins, S. (2004). *Capacitación en Empresas*. Madrid: España. Editorial Muralla. S.A.
- Rodríguez, N. (1995). *Educación Básica y Trabajo. Un aporte a la Utopía Pedagógica*. Universidad Central de Venezuela, Caracas. Editorial Pueblo y Educación.
- Rodríguez, R. (2007). *Motivación a los Trabajadores Discapacitados y su Inserción en el Área Laboral*. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas N° 3. 2007. ISSN 1856-7878. Pág. 281.
- Rodríguez, G. y García, E. (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Ediciones Aljibe, Colección Biblioteca de la Educación.
- Rodríguez, C. (2012). *No es cuestión de leche es cuestión de actitud*. Caracas Venezuela. Editorial Torino.
- Rodríguez, R. (2008). *Educación vs. Exclusión*. Programa Nacional de Educadores. Caracas, Venezuela.
- Rogers, C. (1977). *El proceso de convertirse en persona: mi técnica terapéutica*. Barcelona: Ediciones Paidós. Ibérica.
- Romañach, J. y Lobato, M. (2005). *Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano*, Foro de Vida Independiente; Documento en Línea. Disponible en: [http://www.minusval2000.com/relaciones/vidaIndependiente/pdf/diversidad\\_funcional.pdf](http://www.minusval2000.com/relaciones/vidaIndependiente/pdf/diversidad_funcional.pdf). Recuperado el 28 de Octubre de 2011.
- Romero, A. (1999). *La I. A. E. Formación de docentes en investigación como práctica pedagógica*. Doc. Mimeografiado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas, Venezuela.
- Romo, A. (2006). *El enfoque sociocultural del aprendizaje de Vygotsky*. Documento en Línea. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos>. Recuperado el 25 de Enero de 2008.
- Rotter, J. (1964). *Psicología clínica*. Buenos Aires: UTEHA.

- Rosal, M. (1999). Conferencia sobre “*El Contexto de la Personas con Discapacidad*”. San José: de Costa Rica. Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.
- Rusquet, A. (2003). *De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa*. Valencia (Venezuela): Editores Vadell Hermanos.
- Salcedo, S. (2008). *Plan de capacitación Gerencial para docentes en relaciones interpersonales*. UPEL. Valera.
- Santos, M. (2000). *La escuela que aprende*. Madrid: Ediciones Morata.
- Segura, M. (2004). *Hacia un perfil del docente Universitario*. Revista Ciencias de la Educación. Pág. 23-28
- Sánchez, E. (2004). *Psicología Educativa*. Puerto Rico: Novena Edición. Universitaria.
- Sánchez, M. (1999). *Desarrollo de habilidades del pensamiento*. México: Trillas.
- Sandin, E. (2003). *Investigación Cualitativa en Educación Fundamentos y Tradiciones*. México: Mc Graw Hill.
- Santana, L. y Gutiérrez, B. (2004). *Notas de Investigación. Fases de la Investigación Acción*. Material Mimeografiado. Colombia. Universidad de Pasto Nariño.
- Santos, M. (2001). *Enseñar o el oficio de aprender, organización escolar y desarrollo profesional*. Rosario-Santa Fé, Argentina: Homo Sapiens Editores.
- Serna, H. y Suárez E. (2005). *Empresa Familiar. Herramienta para el crecimiento y sostenibilidad de las empresas familiares*. Bogotá. Editorial Temis.
- Segueri, Y. (2011). *Entrevista comunicacional*. Cabimas. Venezuela
- Senge, P. (2000). *School that learn. A fifth discipline fieldbook for parents, educators, and everyone who cares about education*. Nueva York: Doubleday/Currency. Trad. esp. en Barcelona: Gestión 2000 (en prensa).
- Silva, E. (2005). *Investigación Acción Metodología Transformadora*. Universidad Experimental Rafael María Baralt. Maracaibo. Venezuela.
- Silva, J. (2006). *Metodología de la Investigación. Elementos Básicos*. Venezuela: Ediciones. CO BO.
- Stagner, R. (1937). *Psychology of personality*. New York: McGrawHill Book Company.
- Stenberg, R. (1997). *Thriarchic Theory of Intelligence* Cambridge: Cambridge University Press.

- Sosa, I. (2006). *Programa para el Fortalecimiento del Docente de Educación Inicial Rol del Promotor Social y la Integración Familia - Escuela - Comunidad en la Parroquia Cecilio Zubilaga, Municipio Torres, Estado Lara*. Tesis de Grado no publicada. Universidad Simón Rodríguez. Lara. Venezuela.
- Strauss, A. y Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research. Grounded theory procedures and techniques*. California: Sage.
- Strauss, A. y Corbin, J. (2004). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Editorial Universidad de Antioquia. Medellín Colombia.
- Suarez, J. (2012). *Entrevista Comunicacional*. Cabimas. Venezuela
- Tampe, A. (1995). *Formación Profesional, Empleo y Productividad en América Latina y el Caribe*. Boletín CINTERFOR-OIT 130.
- Tajfel, H. (1984). *Aspectos cognitivos del prejuicio*. Editorial Hora. Barcelona.
- Taylor, S y Bogdan, R. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. España: Editorial Paidós.
- Torres, E. (2002). *Estrategias metodológicas para comprensión lectora*. Tesis de Maestría no publicada. UVM. Valera. Venezuela.
- Torres, C. (2002). *La ciudad hábitat de la diversidad y complejidad*. Colombia: Editorial Unibiblos.
- UNESCO, (1996). *La Educación Encierra un Tesoro*. Informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, presidida por Jacques Delors, París.
- Urríes, de J. y Verdugo, M. (2003). *Variables del Apoyo, la Persona y el Empleo*: Breve Exposición de la investigación desarrollada. Madrid: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Universidad de Salamanca.
- Urríes, de J. y Verdugo, M. (2007). *El camino hacia la inserción laboral*. Aportaciones significativas recientes en empleo con apoyos desarrollados desde el INICO, VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo, marzo 7-9, (pp.108-114). Salamanca: Instituto Universitario de la Integración en la Comunidad.
- Valladares, O. (2008). *Para el Mejoramiento de la Comunicación entre el Personal Gerencial y Docentes*. Trabajo Especial de Grado no publicado. Universidad Bicentenario de Aragua, Venezuela.
- Vasco, M. (2000). *Maestros, Alumnos y saberes*. Tercera edición. Colombia: Creación mesa redonda.

- Vázquez, E. (1998). *Línea de tiempo*. ENP 7 / Gabriela Reding Borjas ENP 9. Disponible en:<http://www.historiap9.unam.mx/documentos/4.pdf>
- Vélaz, J. (2003). *La Gestión Educativa al Servicio de la Innovación*. Federación Internacional de Fe y Alegría. Caracas. Venezuela.
- Vega, T y Isidro, A. (1997). *Las creencias académico-sociales del profesor y sus efectos*. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. Recuperado el 23 de septiembre de 2011.
- Vergara, C. (2002). *La discapacidad en la historia de la educación*. en: UNED. Universidad y Discapacidad (Monográfico). Revista A Distancia, Vol. 20, nº 1 octubre 2002, pp. 5-75. (p. 14).
- Verdugo, M. y Vincent, C. (2004). *Evaluación de la calidad de vida en empleo con apoyo: Proyecto ALSOI*. Publicaciones del INICO. (1ra Ed, pp.1-78). Madrid, Salamanca.
- Vygotsky, L. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Grijalbo. Barcelona. Documento en Línea. Disponible en: <http://www.cumex.org.mx/archivos/ACERVO/Tuning.pdf> .Recuperado el 29 de Marzo de 2011.
- Vigotsky, L. (1926). *Psicología y Pedagogía*. Ediciones Akal. Madrid España.
- Villegas, M. y Delmastro, A. (2012). *Competencias y habilidades comunicativas de las personas con discapacidad*. Ponencia. VII Congreso Venezolano Internacional de Semiótica. Maracaibo, Venezuela.
- Villegas, M. y Delmastro, A. (2012). *El Marco Legal que Sustenta la Inserción Socio-Laboral de las Personas con Discapacidad del TELBCOL*. Ponencia. V Jornadas Internacionales de Posgrado e Investigación. Cabimas, Venezuela.
- Vivekananda, M. (2006). *El Tiempo está de tu parte*. Editorial Océano. Bogotá.
- Vygotsky, L. (1978). *El Desarrollo de los Procesos Mentales*. España, Madrid-Cambridge, MA: Cambridge University Prees.
- Warnock, M. (1978). *Encuentro sobre necesidades de Educación Especial*. En *revista de educación*. Número extraordinario. Pág. 45-73. España.
- Wertsch, J. (1993). *Voces de la mente. Un Enfoque Sociocultural para el estudio de acción mediada*. Madrid: Visor. Distribuciones.
- Zadek, S. y Scout-Parker, S. (2002). *La Llave del Potencial. La Nueva Causa Empresarial de la Discapacidad*. OIT



## ANEXO A: GUÍAS DE ENTREVISTA

---

### (1) ENTREVISTA A EMPRESARIOS

## 1.- ENTREVISTA A EMPRESARIOS

- 1.- ¿Qué cargos y actividades profesionales desempeña usted?
- 2.- ¿Cuántos años de experiencia tiene usted en el área empresarial?
- 3.- ¿Qué es para usted una persona con discapacidad?
- 4.- ¿Conoce usted a una persona con discapacidad, o ha tenido algún contacto con alguno (a) de ellas (os)?
- 5.- ¿Considera usted que una persona con discapacidad tiene derecho al trabajo?
- 6.- ¿Considera usted que una persona con discapacidad tiene habilidades para desempeñar un trabajo, lograr independencia y reconocimiento social?
- 7.- ¿Qué concepción tiene usted de la inclusión socio-laboral?
- 8.- ¿Ha tenido usted experiencia con personas con discapacidad en su empresa?
- 9.- ¿Cómo es la actuación de la persona con discapacidad dentro del campo laboral?
- 10.- ¿Qué temores o falta de formación tiene el sector empleador o empresarial para brindarles oportunidades a las personas con discapacidad?
- 11.- ¿Que debilidades conoce usted presenta el sector empresarial en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad?
- 12.- ¿Cree usted que el sector empresarial esta carente de sensibilización hacia las personas con discapacidad?
- 13.- ¿Qué políticas se están proyectando con el sector empresarial para la incorporación e inserción socio-laboral?
- 14.- ¿Qué alternativas de inclusión socio-laboral propone usted como empresario para aquellas personas con mayor compromiso cognitivo que no tienen acceso al mercado laboral?
- 15.- ¿Existe a nivel de la Cámara de Comercio de Cabimas datos registrados por empresa que permita conocer cuantas personas con discapacidad tienen en su nomina?
- 16.- ¿Considera usted que existe un enlace restringido entre el los sector educativo, empresarial y familiar que limiten la inserción socio-laboral?
- 17.- ¿Cree usted que el Ministerio del Trabajo debe supervisar y hacer que se cumpla la normativa legal en cada una de las empresas del país?
- 18.- ¿Qué cree usted que ha pasado con el 5% que deben tener las empresas en su nomina de personas con discapacidad?

- 19.- ¿Considera usted qué es importante una equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad que buscan empleo?
- 20.- ¿Cree usted que la sociedad tiene resistencia y discrimina las personas con discapacidad?
- 21.- ¿Qué ventajas y que desventajas tienen las personas con discapacidad en la inserción socio-laboral?
- 22.- ¿Usted anteriormente había tenido un contacto con algún taller de educación laboral?
- 23.- ¿Considera usted que las personas con discapacidad pueden formar parte de una Empresa de Producción Social?
- 24.- ¿Que propuestas daría usted para promover la participación de los organismos gubernamentales y no gubernamentales y el sector educativo?
- 25.- ¿Qué oportunidades se pueden establecer a través de un encuentro de empresarios a nivel Municipal, Regional, Nacional e Internacional?
- 26.- ¿Qué mensaje le daría usted a las familias que tienen una persona con discapacidad, y que no se atreven a llegar a un organismo a solicitar empleo para un hijo?

## (2) ENTREVISTA A PADRES Y REPRESENTANTES

---

## ENTREVISTA A PADRES Y REPRESENTANTES

### Datos del Estudiante

Nombre: \_\_\_\_\_

1.- Edad:

2.- Sexo

M\_\_\_\_\_ F\_\_\_\_\_

3.- Realizo escolaridad en Escuelas  
Especiales\_\_\_\_\_ Regulares \_\_\_\_\_

4.- Nivel de Atención de acuerdo a la discapacidad

Discapacidad Auditiva\_\_\_\_\_ Discapacidad Visual\_\_\_\_\_

Compromiso Cognitivo\_\_\_\_\_ Impedimentos Múltiples\_\_\_\_\_ Discapacidad

Neuromotora\_\_\_\_\_ Dificultad de aprendizaje\_\_\_\_\_

Autismo \_\_\_\_\_

5.- Grado académico de la persona con discapacidad

Primaria Completa\_\_\_\_\_ Primaria Incompleta\_\_\_\_\_

Bachillerato Completo \_\_\_\_\_ Bachillerato Incompleto\_\_\_\_\_ Otro\_\_\_\_\_

(¿Indique cuál?)

6.- Cantidad de personas que conforman su grupo familiar

2 a 4 personas\_\_\_\_\_

5 a 8 personas\_\_\_\_\_

9 a 12 personas\_\_\_\_\_

Más de 12 personas\_\_\_\_\_

7.- Tenencia de la Vivienda

Propia\_\_\_\_\_ Alquilada\_\_\_\_\_ Otro \_\_\_\_\_

8.- Tipo de Vivienda

Casa\_\_\_\_\_ Quinta\_\_\_\_\_ Apartamento\_\_\_\_\_ Otro\_\_\_\_\_

9.- ¿Los miembros del grupo familiar cuentan con empleo?

Si\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

10.- ¿Considera que la familia conoce las leyes de las personas con discapacidad

Datos del Padre

11.- Tipo de empleo

Público\_\_ Privado\_\_\_\_ Economía Informal \_\_\_\_\_Jubilado \_\_\_\_\_

Desempleado \_\_\_\_\_

12.- Grado de instrucción del padre

Primaria completa \_\_\_\_\_Primaria Incompleta\_\_\_\_\_

Bachillerato Completo\_\_\_\_\_ Bachillerato Incompleto\_\_\_\_\_

TSU\_\_\_\_\_ Universitario\_\_\_\_\_ Otro\_\_\_\_\_

Datos de la Madre

13.- Tipo de empleo

Público\_\_ Privado\_\_\_\_ Oficinas del hogar \_\_\_\_\_ Economía Informal \_\_\_\_\_Jubilada

—

Desempleada \_\_\_\_\_

14.- Grado de instrucción de la madre

Primaria completa \_\_\_\_\_Primaria Incompleta\_\_\_\_\_

Bachillerato Completo\_\_\_\_\_ Bachillerato Incompleto\_\_\_\_\_

TSU\_\_\_\_\_ Universitario\_\_\_\_\_ Otro\_\_\_\_\_

15.- ¿Que es para usted la Persona con Discapacidad?

16.- ¿Considera usted que las Personas con Discapacidad tienen derecho al trabajo?

17.- ¿Considera usted que una persona con Discapacidad que tenga ciertas habilidades y competencias pueda tener acceso a un empleo o una plaza laboral?

18.- ¿Considera que la familia siente incertidumbre que la persona con discapacidad trabaje en una Empresa de Producción Social?

19.- ¿Cree usted que diseñando un proyecto de vida de la persona con discapacidad se le está garantizando una mejor calidad de vida?

20.-¿Pueden las empresas de producción social generar puestos estables de trabajo para personas con discapacidad?

- 21.- ¿Conoce usted si alguna de las personas con discapacidad egresados del taller laboral pertenecen alguna Empresa de Producción Social?
- 22.- ¿Considera que la persona con discapacidad tiene la habilidad de cumplir con las actividades planificadas al momento de insertarlo en un programa socio-laboral?
- 23.- ¿Considera que las habilidades de pensamiento son importantes para que la persona con discapacidad organice tareas al momento de insertarlo en las empresas de producción social?
- 24.- ¿Considera que la persona con discapacidad tiene la habilidad de tomar decisiones al momento de insertarlos en una empresa de producción social?
- 25.- ¿Considera que la persona con discapacidad tiene la habilidad de cumplir con normas al momento de insertarlos en una empresa de producción social?
- 26.- ¿Considera que la persona con discapacidad puede participar en la resolución de problemas al momento de insertarlo en una empresa de producción social?
- 27.- ¿Considera que la persona con discapacidad tiene la capacidad de cumplir el horario de una jornada laboral sin interrupción al momento de insertarlo en una empresa de producción social?
- 28.- ¿Considera que la persona con discapacidad tiene la capacidad de realizar lecturas simples o avanzadas que le permitan insertarlo en una empresa de producción social?
- 29.- ¿Considera que la persona con discapacidad tiene la capacidad de realizar operaciones básicas de cálculo matemático?
- 30.- ¿Considera que la persona con discapacidad tiene la capacidad para establecer comunicación escrita que le permita ser tomada en consideración al momento de insertarlo en una empresa de producción social?
- 31.- ¿Considera que la persona con discapacidad tiene la capacidad para establecer comunicación oral o gestual al momento de insertarlo en la empresa de producción social?
- 32.- ¿Considera que las empresas de producción social deben dar empleo a personas con discapacidad?
- 33.- ¿Considera que la escolarización o formación en el nivel obligatorio de la persona con discapacidad está aislado del trabajo de la empresa de producción social?

- 34.- ¿Considera que los Talleres Laborales deben elaborar proyectos educativos para fortalecer la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad?
- 35.- ¿Considera que la legislación del estado brinda la oportunidad necesaria para la inserción socio-laboral a la persona con discapacidad?
- 36.- ¿Considera que la administración política del estado brinda los beneficios necesarios para favorecer la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad?
- 37.- ¿Desde su perspectiva el sector empresarial promueve la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad?
- 38.- ¿Que considera usted se necesita para sensibilizar al empresario en Cabimas y otros países?
- 39.- ¿Cual debe ser el rol de la parte educativa-empresarial y familiar en la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad?
- 40.- ¿Considera necesario tomar en atención el tipo de discapacidad para dar empleo a personas con discapacidad en las empresas de producción social?
- 41.- ¿Qué ventajas y desventajas tiene la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad?
- 42.- ¿Que políticas de inserción socio-laboral están haciendo las empresas públicas y privadas?
- 43.- ¿Considera necesario incrementar el número de empresas de producción social para orientar el empleo a personas con discapacidad?
- 44.- ¿Considera que la educación impartida a la persona con discapacidad los capacita para enfrentar el mundo laboral en las empresas de producción social?



## (3) ENTREVISTA AL COLOCADOR LABORAL

---

## ENTREVISTA AL COLOCADOR LABORAL

- 1.- ¿Considera que la familia siente incertidumbre que la persona con discapacidad trabaje en una Empresa de Producción Social?
- 2.- ¿Cuál es el rol que están desempeñando las empresas privadas específicamente las franquicias internacionales con relación a las personas con discapacidad?
- 3.- ¿Cuál es la problemática que presentan los jóvenes con mayor compromiso cognitivo ante la inserción socio-laboral?
- 4.- ¿Considera que la legislación del estado brinda la oportunidad necesaria para la inserción socio-laboral a la persona con discapacidad?
- 5.- ¿Considera que la persona con discapacidad tiene la habilidad de cumplir con normas al momento de insertarlos en una empresa de producción social?
- 6.- ¿Desde su perspectiva el sector empresarial promueve la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad?
- 7.- ¿Considera usted que las empresas están cumpliendo con lo establecido en la ley de tener en su nomina el 5% de personas con discapacidad?
- 8.- ¿Considera usted que la legislación y la administración política del estado brinda la oportunidad y los beneficios necesarios de inserción laboral a la persona con discapacidad?
- 9.- ¿Existe articulación entre el Ministerio de Educación y el Ministerio en relación a la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad?
- 10.- ¿Cuáles condicionantes sociales considera usted son factores que impiden la inserción de la persona con discapacidad al mundo laboral dentro de la empresa de producción social?
- 11.- ¿Considera usted que el sector empleador tiene confianza en la persona con discapacidad al momento de ser contratados?
- 12.- ¿Considera usted que las personas con discapacidad tienen habilidades, destrezas y competencias que les permiten ser insertarlos en una empresa de producción social?
- 13.- ¿Considera que los Talleres Laborales deben elaborar proyectos educativos para fortalecer la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad?

## ANEXO B: FORMATOS DE VALIDACIÓN PARA LAS GUÍAS DE ENTREVISTA

---

## SOLICITUD DE VALIDACIÓN ENTREVISTA A EMPRESARIOS

Cabimas, \_\_\_\_de\_\_\_\_\_ de 2011.

Ciudadano(a):

---

Tengo a bien dirigirme a Ud., en la oportunidad de solicitar su valiosa colaboración en cuanto a la validación del instrumento (Entrevista), que será utilizado para recabar la información requerida en la elaboración de la Tesis doctoral titulado: **LA INCORPORACIÓN DE LA EMPRESA DE PRODUCCIÓN SOCIAL COMO PROYECTO EDUCATIVO PARA LA INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL TALLER DE EDUCACIÓN LABORAL BOLIVARIANO COSTA ORIENTAL DEL LAGO**; el cual está siendo desarrollado por: Lic. María Villegas de Montes. Como requisito para optar al Título de Doctorante en EDUCACION PERSPECTIVAS HISTORICAS, POLITICAS, CURRICULARES Y DE GESTION.

La validación podrá realizarla basándose en los siguientes criterios: **Relación – objetivos, congruencia y redacción de las preguntas.**

Anexo se le entrega los objetivos, la entrevista, y la Tabla de Validación.

Atentamente,  
Lic. María Villegas de Montes

Doctorante

## **Objetivos de la investigación**

### **Objetivo General**

Diseñar una propuesta de incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad del Municipio Cabimas Estado Zulia.

### **Objetivos Específicos**

- Caracterizar la Empresa de Producción Social como medio para la integración socio-laboral de las personas con discapacidad.
- Determinar si las personas con discapacidad del taller de Educación Laboral Bolivariano están en condiciones bio-psicosociales para asumir el reto de formar parte de una Empresa de Producción Social.
- Identificar las habilidades, destrezas y competencias de las personas con discapacidad que permitan insertarlos en un programa socio-laboral de Empresa de Producción Social.
- Determinar la importancia del entorno familiar en el fortalecimiento de la formación socio-laboral de personas con discapacidad del Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago.
- Elaborar un plan para el desarrollo de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad del Municipio Cabimas – Estado Zulia.
- Precisar las estrategias para la implementación de las Empresas de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad del Municipio Cabimas – Estado Zulia.

**TABLA DE VALIDACIÓN  
(Entrevista a Empresarios)**

**Instrucciones:** Por favor, coloque en la casilla respectiva de cada pregunta la numeración correspondiente de acuerdo a los criterios señalados:

- (1) Adecuado
- (2) Modificar
- (3) Eliminar

Ítems N°	Pertinencia	Relación objetivo	Congruencia	Redacción
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				

Considero que el instrumento es:

Adecuado \_\_\_\_\_ Inadecuado \_\_\_\_\_ Modificable \_\_\_\_\_

Observaciones \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Firma del evaluador: \_\_\_\_\_

### CERTIFICACIÓN DE VALIDACIÓN

Yo, \_\_\_\_\_, en mi carácter de experto en \_\_\_\_\_ certifico que he leído y revisado el instrumento para la recolección de datos en la investigación desarrollada por la Lic. María Villegas de Montes, titulada: **LA INCORPORACIÓN DE LA EMPRESA DE PRODUCCIÓN SOCIAL COMO PROYECTO EDUCATIVO PARA LA INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL TALLER DE EDUCACIÓN LABORAL BOLIVARIANO COSTA ORIENTAL DEL LAGO**; a través de los siguientes criterios de evaluación:

- Relación – objetivo de la investigación.
- Pertinencia
- Congruencia y clara redacción de las preguntas.

Constancia que se expide a solicitud de parte interesada en la ciudad de Cabimas a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de 2011.

Luego de revisar el instrumento, valido y autorizo la aplicación del mismo.

---

Nombre y apellido del experto

---

Cédula de identidad

## ENTREVISTA A EMPRESARIOS

**INSTRUCCIONES:** Apreciado Empresario, la entrevista está dirigida a obtener información acerca de **La incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad del Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago**. Para ello se le realizarán una serie de preguntas para que usted de respuestas según su criterio. La información suministrada en la misma es de carácter confidencial que servirá solamente para el proceso investigativo.

Gracias por su colaboración.

**Lcda. María Villegas de Montes**



**SOLICITUD DE VALIDACIÓN**  
**Entrevista a Padres y Representantes**

Cabimas, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2012.

Ciudadano(a):

---

Tengo a bien dirigirme a Ud., en la oportunidad de solicitar su valiosa colaboración en cuanto a la validación del instrumento (Entrevista), que será utilizado para recabar la información requerida en la elaboración de la Tesis doctoral titulado: **LA INCORPORACIÓN DE LA EMPRESA DE PRODUCCIÓN SOCIAL COMO PROYECTO EDUCATIVO PARA LA INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL TALLER DE EDUCACIÓN LABORAL BOLIVARIANO COSTA ORIENTAL DEL LAGO**; el cual está siendo desarrollado por: Lic. María Villegas de Montes. Como requisito para optar al Título de Doctorante en EDUCACION PERSPECTIVAS HISTORICAS, POLITICAS, CURRICULARES Y DE GESTION

La validación podrá realizarla basándose en los siguientes criterios: **Relación – objetivos, congruencia y redacción de los ítems.**

Anexo se le entrega los objetivos, la entrevista, y la Tabla de Validación.

Atentamente,  
Lic. María Villegas de Montes

Doctorante

## **Objetivos de la investigación**

### **Objetivo General**

Diseñar una propuesta de incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad del Municipio Cabimas Estado Zulia.

### **Objetivos Específicos**

- Caracterizar la Empresa de Producción Social como medio para la integración socio-laboral de las personas con discapacidad.
- Determinar si las personas con discapacidad del taller de Educación Laboral Bolivariano están en condiciones bio-psicosociales para asumir el reto de formar parte de una Empresa de Producción Social.
- Identificar las habilidades, destrezas y competencias de las personas con discapacidad que permitan insertarlos en un programa socio-laboral de Empresa de Producción Social.
- Determinar la importancia del entorno familiar en el fortalecimiento de la formación socio-laboral de personas con discapacidad del Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago.
- Elaborar un plan para el desarrollo de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad del Municipio Cabimas – Estado Zulia.
- Precisar las estrategias para la implementación de las Empresas de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad del Municipio Cabimas – Estado Zulia.

**TABLA DE VALIDACIÓN**  
**(Entrevista Padres y Representantes)**

**Instrucciones:** Por favor, coloque en la casilla respectiva de cada pregunta la numeración correspondiente de acuerdo a los criterios señalados:

- (1) Adecuado
- (2) Modificar
- (3) Eliminar

Ítems N°	Pertinencia	Relación objetivo	Congruencia	Redacción
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				

La incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad

---

38				
39				
40				
41				
42				
43				
44				

Considero que el instrumento es:

Adecuado\_\_\_\_ Inadecuado \_\_\_\_\_ Modificable \_\_\_\_\_

Observaciones: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Firma del evaluador: \_\_\_\_\_

## CERTIFICACIÓN DE VALIDACIÓN

Yo, \_\_\_\_\_, en mi carácter de experto en \_\_\_\_\_ certifico que he leído y revisado el instrumento para la recolección de datos en la investigación desarrollada por la Lic. María Villegas de Montes, titulada: **LA INCORPORACIÓN DE LA EMPRESA DE PRODUCCIÓN SOCIAL COMO PROYECTO EDUCATIVO PARA LA INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL TALLER DE EDUCACIÓN LABORAL BOLIVARIANO COSTA ORIENTAL DEL LAGO**; a través de los siguientes criterios de evaluación:

- Relación – objetivo de la investigación.
- Pertinencia
- Congruencia y clara redacción en las preguntas.

Constancia que se expide a solicitud de parte interesada en la ciudad de Cabimas a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de 2012.

Luego de revisar el instrumento, valido y autorizo la aplicación del mismo.

\_\_\_\_\_  
Nombre y apellido del experto

\_\_\_\_\_  
Cédula de identidad

## ENTREVISTA A PADRES Y REPRESENTANTES

**INSTRUCCIONES:** Apreciado padre y representante, la presente entrevista está dirigida a obtener información acerca de establecer **La Incorporación de La Empresa de Producción Social como proyecto educativo en la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad del Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago**. Para ello se le realizarán una serie de preguntas para que usted de respuestas según su criterio. La información suministrada es de carácter confidencial y servirá solamente para el proceso investigativo.

Gracias por su colaboración.

**Lcda. María Villegas de Montes**

## SOLICITUD DE VALIDACIÓN DOCENTE COLOCADOR LABORAL

Cabimas, \_\_\_\_de\_\_\_\_\_ de 2011.

Ciudadano(a):

---

Tengo a bien dirigirme a Ud., en la oportunidad de solicitar su valiosa colaboración en cuanto a la validación del instrumento (Entrevista), que será utilizado para recabar la información requerida en la elaboración de la Tesis doctoral titulado: **LA INCORPORACIÓN DE LA EMPRESA DE PRODUCCIÓN SOCIAL COMO PROYECTO EDUCATIVO PARA LA INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL TALLER DE EDUCACIÓN LABORAL BOLIVARIANO COSTA ORIENTAL DEL LAGO**; el cual está siendo desarrollado por: Lic. María Villegas de Montes. Como requisito para optar al Título de Doctorante en EDUCACION PERSPECTIVAS HISTORICAS, POLITICAS, CURRICULARES Y DE GESTION

La validación podrá realizarla basándose en los siguientes criterios: **Relación – objetivos, congruencia y redacción de las preguntas.**

Anexo se le entrega los objetivos, la entrevista, y la Tabla de Validación.

Atentamente,  
Lic. María Villegas de Montes

Doctorante

## **Objetivos de la investigación**

### **Objetivo General**

Diseñar una propuesta de incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad del Municipio Cabimas Estado Zulia.

### **Objetivos Específicos**

- Caracterizar la Empresa de Producción Social como medio para la integración socio-laboral de las personas con discapacidad.
- Determinar si las personas con discapacidad del taller de Educación Laboral Bolivariano están en condiciones bio-psicosociales para asumir el reto de formar parte de una Empresa de Producción Social.
- Identificar las habilidades, destrezas y competencias de las personas con discapacidad que permitan insertarlos en un programa socio-laboral de Empresa de Producción Social.
- Determinar la importancia del entorno familiar en el fortalecimiento de la formación socio-laboral de personas con discapacidad del Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago.
- Elaborar un plan para el desarrollo de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad del Municipio Cabimas – Estado Zulia.
- Precisar las estrategias para la implementación de las Empresas de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad del Municipio Cabimas – Estado Zulia.



**TABLA DE VALIDACIÓN  
(DOCENTE COLOCADOR LABORAL)**

**Instrucciones:** Por favor, coloque en la casilla respectiva de cada pregunta la numeración correspondiente de acuerdo a los criterios señalados:

- (1) Adecuado
- (2) Modificar
- (3) Eliminar

Ítems N°	Pertinencia	Relación objetivo	Congruencia	Redacción
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				

Considero que el instrumento es:

Adecuado \_\_\_\_ Inadecuado \_\_\_\_ Modificable \_\_\_\_\_

Observaciones: \_\_\_\_\_

Firma del evaluador: \_\_\_\_\_

## CERTIFICACIÓN DE VALIDACIÓN DOCENTE COLADOR LABORAL

Yo, \_\_\_\_\_, en mi carácter de experto en \_\_\_\_\_ certifico que he leído y revisado el instrumento para la recolección de datos en la investigación desarrollada por la Lic. María Villegas de Montes, titulada: **LA INCORPORACIÓN DE LA EMPRESA DE PRODUCCIÓN SOCIAL COMO PROYECTO EDUCATIVO PARA LA INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL TALLER DE EDUCACIÓN LABORAL BOLIVARIANO COSTA ORIENTAL DEL LAGO**; a través de los siguientes criterios de evaluación:

- Relación – objetivo de la investigación.
- Pertinencia
- Congruencia y clara redacción en las preguntas.

Constancia que se expide a solicitud de parte interesada en la ciudad de Cabimas a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de 2011.

Luego de revisar el instrumento, valido y autorizo la aplicación del mismo.

\_\_\_\_\_  
Nombre y apellido del experto

\_\_\_\_\_  
Cédula de identidad

## **Objetivos de la investigación**

### **Objetivo General**

Diseñar una propuesta de incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad del Municipio Cabimas Estado Zulia.

### **Objetivos Específicos**

- Caracterizar la Empresa de Producción Social como medio para la integración socio-laboral de las personas con discapacidad.
- Determinar si las personas con discapacidad del taller de Educación Laboral Bolivariano están en condiciones bio-psicosociales para asumir el reto de formar parte de una Empresa de Producción Social.
- Identificar las habilidades, destrezas y competencias de las personas con discapacidad que permitan inserirlos en un programa socio-laboral de Empresa de Producción Social.
- Determinar la importancia del entorno familiar en el fortalecimiento de la formación socio-laboral de personas con discapacidad del Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago.
- Elaborar un plan para el desarrollo de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad del Municipio Cabimas – Estado Zulia.
- Precisar las estrategias para la implementación de las Empresas de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad del Municipio Cabimas – Estado Zulia.

## **ENTREVISTA AL PERSONAL DIRECTIVO y DOCENTE**

**INSTRUCCIONES:** Apreciado docente, la presente entrevista está dirigida a obtener información acerca de **La incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad del Taller de Educación Laboral Bolivariano Costa Oriental del Lago**. Para ello se le realizarán una serie de preguntas para que usted de respuestas según su criterio. La información suministrada en la misma es de carácter confidencial que servirá solamente para el proceso investigativo.

Gracias por su colaboración.

**Lcda. María Villegas de Montes**

## ANEXO C: EJEMPLOS DE DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD DEL DÍA

---

## **Desarrollo y Descripción de la Actividad del día**

### **Descripción de la Actividad del día**

**Fecha: 27-10-10**

**Motivo: Nombramiento de comisiones de trabajo.**

Proceso: A partir de una visita a las Unidades de Formación Integral del taller y previo consentimiento de la Directora se procedió a realizar la reunión donde estuvo presente el personal directivo, docente, equipo técnico y la investigadora. Se inició con un saludo y bienvenida de parte de la directora quien agradeció a la investigadora por llevar a cabo el trabajo en esa institución, así mismo dio gracias a Dios por tener un personal docente de alta calidad y dispuesto a cambios de innovación.

La Dra Lis María de Toyo quien es la psicólogo de la institución, realizó la lectura titulada: “La educación en proceso de cambio”, al culminar se pidió que establecieran una moraleja de la lectura y al finalizar las intervenciones solicitó a los participantes manifestarán las expectativas que ellos tienen sobre la investigación.

Seguidamente y en calidad de la máxima representación directiva y en nombre de todo el personal que ella representa, contesto la directora que es la formación que esperan recibir acerca de la Incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad, que permita lograr el trabajo cooperativo de los participantes en cada ambiente de aprendizaje.

Posteriormente, la investigadora, felicito al grupo por estar dispuestos a compartir con ella los diferentes talleres y ponencias que se aproximan, sin embargo manifestó que para ello había un nivel de responsabilidad de los asistentes en la conformación de grupos de trabajo con el fin de aligerar el desarrollo del taller y sobre todo fortalecer el valor de la responsabilidad que debe tener o existir en cada uno de ellos(as) como docentes.

Se les notificó sobre cada uno de los talleres a desarrollar y cuáles eran los facilitadores que compartirían sus experiencias, recordó que la experiencia era de ellos con las acciones que llevan a cabo el día a día

en sus aulas de clase y de los diferentes planes a desarrollar como un compartir de experiencias significativas.

Se plantea el taller sobre:

Formación de Cooperativas

Fami-empresas

Micro-empresa

(Alianza, Amigos, Familia, Comunidad, Empresarios TELBCOL)

Consecutivamente se elaboraron dos comisiones para dar cada taller programado o en su lugar invitar a profesionales expertos en la materia, tuvo mayor aceptación la última propuesta de invitar a otras personas, quedo comisionado el equipo técnico para realizar los trámites pertinentes.



Registro fotográfico 1: Reunión de la investigadora con el equipo técnico de TELBCOL

## ANEXO D: EJEMPLOS DE EVALUACIÓN DE PARTICIPANTES SEGÚN EL TIPO DE EGRESO

---



## **Evaluación de Participante: Erika Chirinos**

**Edad: 33 años**

**Tipo de egreso: integración familiar**

**Área de atención: compromiso cognitivo (síndrome de Down)**

Al realizar el proceso de evaluación se observa que la participante es colaboradora, respetuosa con sus compañeros, ejecuta trabajo en equipo, respeta las normas del trabajo, sigue instrucciones precisas al oficio que hace, expresa sus ideas y pensamientos con una comunicación poco fluida evidenciándose un vocabulario con palabras obscenas, sin embargo se le hace las correcciones de la misma para que no exista tanta repetición consecutiva, se muestra atenta a la actividad, es ordenada, muestra motivación al trabajo, diferencia en el oficio que ejecuta de barrer, limpiar (lampacear), picar verduras, hacer mezcla para arepas.

Posee conocimientos básicos del oficio que desempeña al barrer, picar las verduras. Reconoce los materiales y herramientas necesarias para cada oficio al barrer, picar verduras, limpiar (lampacear).

Utiliza adecuadamente los implementos y herramientas del oficio, organiza el área de trabajo antes y después de realizar el oficio.

Culminada la evaluación se felicita a la participante por su desempeño y actuación, de manera muy cariñosa abraza a todos los presentes y llora de felicidad ante el aplauso dado por sus compañeros la participante tenía en el taller dieciocho años de permanencia y su familia no estaba muy dispuesta a aceptar su egreso de la institución. *“Ella expresa gracias maestra María la quiero mucho, voy a ayudar a mi mamá a lavar la ropa, lavar los corotos y portarme bien sin decir groserías”*. Finalizo llorando

**Participante: Giovanni Antonio Cordova Morales**

**Edad: 18 años**

**Tipo de egreso: Integración Escolar y Laboral**

**Área de atención: compromiso cognitivo**

Giovanni se caracteriza por estar alegre todo el tiempo y hacer chistes, muestra disposición al trabajo, mantiene una apariencia saludable, donde se evidencia la práctica de normas de higiene y aseo personal, mantiene buenas relaciones interpersonales con el grupo y en el medio que se desenvuelve, toma decisiones con confianza y seguridad en si mismo, muestra interés por la preservación y cuidado del medio ambiente, es independiente en el traslado a diferentes lugares, realiza sumas, restas y multiplicaciones de dos cifras, y divisiones sencillas de un sola cifra, ubicado en tiempo y espacio, expresa sus sentimientos con espontaneidad en forma clara y coherente, muestra disposición para el trabajo en equipo, aporta sus datos personales de manera verbal y escrita, domina la lectura, comprende lo leído en textos emitiendo juicios sobre el tema, produce textos escritos legibles con coherencia.

Se le pidió que redactara en la computadora una carta a su mejor amigo la cual redactó especificando saludo, contenido y despedida, cuando se le preguntó que porque era su mejor amigo Luis él respondió *“yo lo quiero somos como hermanos no peleamos y jugamos juntos”* y porque no le escribiste a un compañero de clase *“porque son muchos y tengo que hacer muchas cartas mejor le hago un dibujo y se los regalo, porque a mí me gusta dibujar y carros”*.

Aplica las normas de higiene, seguridad y ambiente en el espacio de trabajo, llena hojas de contabilidad ubicando las cantidades de acuerdo al valor

posicional, reconoce el sistema monetario venezolano dándole el uso adecuado, maneja el cambio del papel moneda en la compra y en la venta, acepta sugerencias para realizar un trabajo, reconoce la importancia de la oficina como medio de trabajo, muestra sentido de pertenencia con respecto a los materiales y equipos de trabajo, identifica los materiales y equipos más comunes en la oficina, manipula la fotocopidora, saca copias, coloca el papel en la bandeja, transcribe

cartas tomando en cuenta sus partes, reconoce las partes del computador y el uso de las mismas

Aplica los conocimientos básicos de computación demostrando iniciativa y creatividad en la elaboración de tarjetas, carnets, transcripciones, diapositivas, realiza las operaciones básicas de la computadora tales como, abrir programas, buscar documentos, crear carpetas, imprimir, copiar en pen drive, pasar documentos en un dispositivo a otro, escanear documentos.

Su evaluación fue excelente sin embargo se le recomendó a la docente responsable que el participante debe mejorar la atención al público y la parte del archivo ya que se observaron debilidades y es fundamental una buena actuación en este sentido, dada los conocimientos adquiridos aparte se levanta mucho y pierde tiempo por lo cual debe mejorar y cumplir su jornada laboral.

**Participante: Roxibel Santiago**

**Edad: 23 años**

**Tipo de egreso: Integración Escolar**

**Área de atención: compromiso cognitivo**

Es una participante alegre, espontánea, amable, cariñosa y con excelentes relaciones interpersonales, le gusta tratar bien a sus compañeros y personal de la institución es muy amable en su trato, sus padres están divorciados y no tiene hermanos, reside con su mamá que está actualmente muy delicada de salud, la participante en su tiempo libre se dedica al alquiler de teléfonos móviles y de ese ingreso económico cubre varios gastos de su hogar.

Muestra disposición al trabajo ella cumplió con los requisitos para optar a la pasantía laboral y salió bien evaluada. Mantiene una apariencia saludable aunque es muy delgada, se evidencia la práctica de normas de higiene y aseo personal tomando conciencia de la misma, toma decisiones con confianza y seguridad en si misma, practica los valores de justicia, solidaridad, amor y libertad, muestra interés por el cuidado del ambiente, pertenece a la brigada energética del Taller, es independiente en el traslado a varios lugares del municipio, expresa sus sentimientos con espontaneidad en forma clara y coherente, muestra disposición para el trabajo en equipo respetando otros puntos de vista, cumple con la jornada laboral, aporta sus datos personales de manera verbal y escrita, domina la lectura, comprende lo leído en textos emitiendo juicios sobre el tema, produce textos escritos legibles con coherencia, está ubicada en tiempo y espacio, realiza operaciones de suma, resta, multiplicación y división de varias cifras, analiza y resuelve problemas matemáticos.

Tomando los aspectos básicos a evaluar tales como conocimiento, habilidades, destrezas y factores actitudinales sus competencias consolidadas son:

Transcribe todo tipo de documento en la computadora desde el más sencillo al más complejo, demuestra mucha seguridad y confianza en si misma trabajando bajo estándares de presión, manteniendo el control unánime de su trabajo, su

presentación personal y coquetería femenina la hacen apropiarse de su espacio que denota lo que será en un futuro en un trabajo, aplica las normas de higiene, seguridad y ambiente en el espacio de trabajo, llena hojas de contabilidad ubicando las cantidades de acuerdo al valor posicional, reconoce el sistema monetario venezolano utilidad e importancia, maneja el cambio del papel moneda en la compra y en la venta, acepta sugerencias para realizar un trabajo, reconoce la importancia de la oficina como medio de trabajo, muestra sentido de pertenencia con respecto a los materiales y equipos de trabajo, identifica los materiales y equipos más comunes en la oficina, ordena el archivo alfabético, maneja la fotocopidora, saca copias, coloca el papel en la bandeja, transcribe cartas tomando en cuenta sus partes, reconoce las partes del computador y el uso de las mismas, aplica los conocimientos básicos de computación demostrando iniciativa y creatividad en la elaboración de tarjetas, carnets, transcripciones, diapositivas, realiza las operaciones básicas de la computadora tales como, abrir programas, buscar documentos, crear carpetas, imprimir, copiar en pen drive, pasar documentos en un dispositivo a otro, escanear documentos y otros relacionados al área.

Recibió felicitaciones del equipo evaluador la mayor de las suerte ella expreso muy emocionada *“me siento feliz no me pongo brava porque me voy del taller yo sé cosas y tengo que pensar en trabajar para ayudar a mi mamá que está enferma y a darle mi cupo a otro chico que quiera estudiar aquí”*.

La participante egresa con excelentes competencias en su área por lo cual, se especifica que al finalizar el año escolar inmediatamente fue solicitada y contratada para trabajar en una red de prestigiosas y reconocidas farmacias del país para ser incorporada a la nómina de esa empresa.

## ANEXO E: EJEMPLOS DE DESCRIPCIÓN DE EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS Y PASANTÍAS LABORALES

---

## **Descripción de la Actividad del día**

**Motivo: Pasantía laboral I, II, III**

**Participante: José Ramón Marín**

El joven es de carácter tímido, y con muy buenas relaciones con sus compañeros, el tiene mucho apoyo de su mamá para todo lo que emprende. Es por ello que al ser seleccionado para la pasantía laboral fue de mucho agrado para su docente y su familia. Su gran desempeño dentro del área de la panadería representa un gran desafío y avance para su actuación en esta etapa. Fue abordado con preguntas relacionadas al oficio el cual respondió muy bien con mucha seguridad y confianza en si mismo. Inmediatamente fue pasado al depósito para que conociera el sitio y de una vez empezó su trabajo como seleccionador de material y cargador de material, por su responsabilidad a medida que paso el tiempo paso a ser amasador y luego elaborador de pan, no paso al horno por temor a los responsables del área ya que son hornos de alto potencial profesional que él no los conocía ya que en su salón hay los tradicionales y solo uno profesional de cinco pisos de bandejas.

Trascurrió toda su pasantía sin contratiempos se presume que el dueño según sus palabras lo piensa dar la oportunidad de trabajar en ese lugar, se espera que no cambie de opinión al respecto, ya que seria un logro para el participante ya que tiene grandes dificultades económicas, y esta seria una buena alternativa.



Registro fotográfico 2: Realización de pasantía en una panadería de la localidad

## **Descripción de la Actividad del día**

**Motivo: Pasantía laboral I, II, III**

**Participante: Marivic Nava**

La participante es acompañada por su docente la profesora María Villegas de Montes, quien ha permanecido bajo su responsabilidad por espacio de cuatro años, cubriendo todas las competencias necesarias se proyecta para una de las peluquerías más exigentes y costosas del Municipio, se hace el acto de presentación con los dueños de la empresa, quienes quedaron de entrada contentos por el porte y belleza de la joven dicho en sus propias palabras no creían que era especial, comentan es muy educada.

Luego de esta presentación a la joven le hacen un recorrido por todas las instalaciones y de una vez proceden a realizar una evaluación práctica con una clienta que solicitaba servicio de hidratación y secado. Seguidamente la joven se lució y fue aplaudida por todos los presentes que le desearon el mayor de los éxitos. Se rompieron los esquemas hasta ahora presentes en el desarrollo de la pasantía, esta joven con sus propios meritos logro inmediatamente que le beneficiaran con un curso profesional con un costo de 5000 mil bolívares donde estará a la altura de los mejores profesionales y aprender lo último de la moda que no se puede dar en las aulas de clase por no contar con los recursos ni económicos ni profesionales.

Los resultados fueron excelentes su pasantía trascendió más tiempo de lo ameritado, no le pagaron sueldo, ni la dejaron empleada porque su familia tiene otros planes para ella que es formar la fami-empresa. Para los fines de la investigación la docente investigadora plantea una fami-empresa para la participante ya que la misma forma parte del grupo participantes que ella tiene bajo su responsabilidad en la institución.



## **Descripción de la Actividad del día**

### **Motivo: Experiencia significativa**

### **Participante: Fabiana Azuaje**

La joven es amable, generosa, cariñosa y responsable, tiene excelentes valores familiares, por lo tanto esta experiencia significativa cuenta con su respaldo incondicional. La dueña del establecimiento fue la que busco el contacto con la institución porque quiere darle apoyo a una persona con discapacidad en su empresa que es una de las más reconocidas y acuden diferentes personas de la alta sociedad por lo tanto es muy solicitada.

Fabiana, entabla excelentes relaciones laborales con la dueña y parte del personal, estará por 2 meses, con un horario de trabajo de ocho horas, atendiendo la parte de la recepción, la caja registradora, limpieza e hidrataciones de cutis. Solo un día sirvió de practica en equipo con la dueña, le explicaron todo el procedimiento y la importancia de la higiene de la presentación personal como la del área de trabajo, enormemente queda impresionado todo el personal de ver los resultados obtenidos la joven con su calidez y dulzura que la identifica realiza una excelente limpieza e hidrataciones del rostro dando muestras de tener una larga experiencia sin embargo para ella los conocimientos solo eran teóricos y prácticos de baja categoría esto por no tener los productos ni las herramientas adecuadas a esta área en el taller laboral.

Cada día acuden más y más clientes y solicitan a la joven para que los atienda entre ellos un famoso estilista de la ciudad quien comenta con sus propias palabras que la joven F.A. tiene manos de seda y el cutis queda resplandeciente. Ante tal demanda y crecimiento de la clientela, la dueña comenta que la joven se debe independizar y trasladarse sola ya que a perdido dos días de trabajo por no tener quien la traiga y quien la busque, otro argumento que sale es que la joven habla mucho por su teléfono celular (móvil), y que le cuesta aprenderse los tabuladores de los precios sobre todo cuando las clientas utilizan la llamada telefónica para preguntar.

Ante esta situación presentada, la docente del aula en conjunto con el colocador laboral realizan un abordaje exclusivo con estrategias apropiadas diciéndole a la joven lo importante que es mejorar estos aspectos que si se quieren

son super sencillos porque lo más difícil que es la limpieza e hidrataciones ella los hace muy bien y en ese aspecto no hay quejas ni debilidades de los clientes al contrario su desempeño es admirable.

La joven F.A. se compromete a cambiar y aceptar las sugerencias dadas por los especialistas responsables, sin embargo continuaba con su actuación igual ahora se sumo que en la hora de descanso solía salir con una amiga que le decía que se quedara tranquila porque a ella no le hacía falta trabajar porque su familia le daba todo y que ella vivía económicamente muy bien.

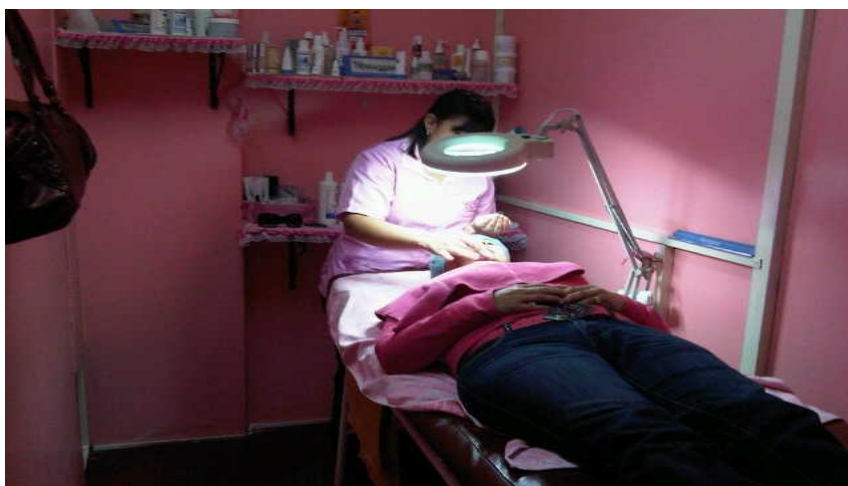
Los resultados obtenidos fue que la joven cumplió el tiempo de la experiencia significativa, le pagaron un sueldo y las propinas, sin embargo perdió la oportunidad de un empleo fijo por no aceptar las sugerencias dadas y la familia no incentivarla de que continuara y demostrarle que ellos si la apoyaban económicamente y con muchas comodidades pero que en la vida se hace necesario el esfuerzo laboral para crecer como seres humanos y darle ejemplo que las personas especiales si pueden progresar.



Registro fotográfico 3: Fachada del Centro de Belleza



Registro fotográfico 4: Diálogo entre Investigadora, Participante y dueña del Centro de Belleza



Registro fotográfico 5: Participante realizando una limpieza de cutis

## ANEXO F: EJEMPLOS DE EVALUACIÓN DE CASOS

---

## **Descripción de la Actividad del día**

**Fecha: 15-05 2012 al 23-10-2012**

**Motivo: Proyecto socio-productivo para el buen vivir de una participante con discapacidad a través de la creación de una fami-empresa.**

**Formación de una fami-empresa por la UFI productos de limpieza.**

**Responsable: Docente auxiliar Belitza Borjas y Docente María Villegas (investigadora)**

Este proyecto es de importancia social ya que en su desarrollo se constituirá una micro-empresa familiar de productos de limpieza, para brindarle la oportunidad de un trabajo socio-laboral que satisface sus necesidades y las de su familia. La formación de la misma, será la plena inclusión tanto para la participante como para su grupo familiar, adquiriendo valores de independencia como social.

De igual manera, el desarrollo endógeno y los valores estarán presentes, pues esta micro-empresa venderá los productos de limpiezas a un costo accesible. No obstante, su creación resulta más relevante desde otro punto de vista, puesto que promueve el aumento de la autoestima, siendo está la percepción que se tiene de sí mismo, del reconocimiento de las facultades y capacidades que se poseen como ciudadano(a), lo cual promueve la autovaloración, trazándose las metas con la convicción de que podrán alcanzarse.

De lo anteriormente planteado, la autoestima es la autovaloración de un ciudadano(a) en la que el ser humano se valora, acepta y respeta por lo que es capaz de hacer, depende la contribución esencial al proceso de vivir a plenitud; esto significa aprender para la vida. Básicamente se procura que los padres y representantes participen en las actividades que se desarrollan dentro de la institución que van en beneficio del aprendizaje de sus hijos. Lograr que los participantes se integren al trabajo en la unidad de formación integral, que las debilidades presentes en ellos se conviertan en fortalezas. Obtener la disciplina en los jóvenes participantes dentro de la unidad de formación integral de productos de limpieza.

### **Aporte innovador**

*Se pudo demostrar de manera sencilla en cuanto a la economía doméstica una fami-empresa, promoviendo la incentivación, la cooperación e integración familiar, promoviendo el desarrollo endógeno y la inclusión socio-laboral. Se promueve por medio del cumplimiento de cada uno de los objetivos planteados al*

inicio de la inclusión socio-laboral de aquellas personas que padecen de alguna disfuncionalidad, procurando su desarrollo no solo afectivo, social sino además condicionarlos para que sean capaces de enfrentarse a las realidades del mundo exterior.

Su independencia es clave para el éxito personal; es por esto que:

Se exhortó entonces a todos y todas aquellas personas con discapacidad a que se apropien de su realidad, que asuman un papel activo y protagónico que les permita ser lo que deseen ser, buscando, generando ideas más que criticando y teniendo puntos de vista constructivos que destructivos, uniéndose a otros individuos con y sin discapacidad para gestionar recursos no solo económicos si no también intelectuales más que luchando autónomamente por sus intereses personales, preservando sus derechos como los de los demás, no obstante pretendiendo hacer valer los suyos y vulnerando los de los demás.

En este sentido, los hallazgos de la creación y formación de la fami-empresa basada en el aspecto socio-laboral, desarrollo endógeno y trabajo productivo, se permiten formular las siguientes recomendaciones generales:

- Respetar la discapacidad o diversidad funcional
- Incluirlos en la transformación social
- Promover su participación en el modelo socio-productivo del país
- Demostrar que son iguales a pesar de sus diferencias.

### **Descripción de la Actividad del día**

#### **Motivo: Formación de la fami-empresa por la UFI productos de limpieza.**

Así mismo, esta investigación pretende brindar las herramientas necesarias para el desarrollo integral de esta joven y fomentar en ella y su entorno el buen vivir, ya que la situación socio-laboral de la participante es pertinente para proporcionar herramientas de inclusión laboral y así garantizar la mayor suma de felicidad, mejorando y reforzando su autoestima, estableciendo una comunicación efectiva, logrando en ella su independencia y pueda ayudarse económicamente en sus cosas personales, hogar y tener su propia micro-empresa en el hogar, vendiendo los productos de limpieza y a medida de las ganancias obtenidas invertir en otras cosas para la venta.

## Descripción de la Actividad del día

### Motivo: Plan de acción y trabajo

Los planes de acción son instrumentos gerenciales de programación y control de la ejecución anual de los proyectos y actividades que deben llevar a cabo las dependencias para dar cumplimiento a las estrategias y proyectos establecidos en el Plan Estratégico. En esta oportunidad, las actividades a concretar para alcanzar la meta ideada son las siguientes:

**Tabla 21: Plan de acción para formación de la fami-empresa**

Actividad	Estrategia	Responsable	Recurso	Propósito
Selección de la familia	Reunión familiar para plantear la finalidad del proyecto	Docente en formación	Cuaderno de registro (Diario de campo)	Por la aceptación en ser formada como microempresaria y motivación del logro
Elaborar un cronograma de formación para la familia seleccionada	Conocer el itinerario de actividades de cada miembro familiar	Docente en formación	Cuaderno de registro y calendario	Optimización de la estrategia aplicada
Visita al Consejo Comunal	Contactar a los miembros del mismo en pro de desarrollar un conversatorio respectivo a los beneficios del trabajo liberador	Docente en formación	Cuaderno de registro y calendario	Integración del Consejo Comunal con el proyecto de integración socio-productivo
Solicitud de microcrédito	Visita al Banco para obtener información de los recaudos respectivos	Docente en formación Promotor Luís Nieves	Cuaderno de registro (Diario de campo)	Efectividad y receptividad de la entrevista realizada.

Fuente: elaboración propia

En la actualidad, las micro-empresas tienen un impacto muy importante en la economía del país, ya que en considerables casos son la base de los ingresos económicos familiares. Por este motivo se pretende crear una fami-empresa para los participantes y así lograr un ingreso económico para el sustento familiar. Durante la observación realizada en la UFI de productos de limpieza del Taller de Educación Laboral Costa Oriental Lago (TELBCOL), se pudo apreciar un caso particular de una joven con retardo mental que reúne ciertas competencias que al ser fortalecidas le permitirán desempeñarse en el campo laboral desde una fami-empresa. Se decidió entonces orientarla en la constitución de una fami-empresa

para la venta de productos de limpieza. En la tabla 21 presenta los diferentes momentos de encuentro en la conformación de la fami-empresa.

**Tabla 22: Momentos de encuentro en la conformación de la fami-empresa**

Momentos de encuentro	Estrategia	Fecha	Duración	Evaluación de los resultados
Formación con la responsable de la fami-empresa	Reunión familiar para plantear la finalidad del proyecto	12-11-2012	3 momentos	Se evidenció el interés de la responsable con la fami-empresa
Encuentro con la familia	Conocer el itinerario de actividades de cada miembro familiar	17-11-2012	2 momentos	Optimización de la estrategia aplicada
Encuentro con la comunidad	Conocer el itinerario de actividades de cada miembro familiar	21-11-2012	2 momentos	Integración de la comunidad en el proyecto socio-productivo
Visita al empresario, Honorio Rodríguez, dueño de la distribuidora de materia prima	Breve Adiestramiento en la elaboración de los productos	29-11-2012	1 momento	Efectividad y receptividad en la visita realizada.
Reacondicionamiento del área para organizar la fami-empresa	Integración comunal	25-11-2012	2 momentos	Optimización en el acabado del estante

Fuente: elaboración propia (2012)

### Resumen explicativo de los momentos de encuentro

- 1.- Se realizó un conversatorio explicándole a la responsable de la fami-empresa puntos a tratar del proyecto.
- 2.- 3.- Para el cumplimiento del segundo y tercer momento se llevó un encuentro con la familia y comunidad de la joven para informarle como debe procederse para formar una fami-empresa y dignificar sus beneficios.
- 4.- Mientras que en el cuarto momento se recibió asesoría del Señor Honorio Rodríguez con respecto a la manipulación y elaboración del producto.



Finalmente se llevó a cabo el reacondicionamiento del estante donde se organizarán los productos que el día anterior a la inauguración se elaboraron en conjunto con la familia de la joven con discapacidad.

### **REGISTRO FOTOGRÁFICO**

Responsable de la fami-empresa



Registro fotográfico 6: Dialogo con la familia y la comunidad



Registro fotográfico 13-14: Visita a la distribuidora de materia prima



Registró fotográfico 16-17: Reacondicionamiento del área para organizar la fami-empresa



Registró fotográfico 18-19: Inauguración de la fami-empresa

## Descripción de la Actividad del día

**Fecha: 1-03-2011 al 15-12-2012**

**Responsable: Licenciada María de Montes**

**Motivo: Formación de la fami-empresa por la UFI peluquería**

**Participante: Marivic Nava**

Para el cumplimiento de este propósito, se realizaron las líneas de acción: Primeras reuniones la familia, con el equipo técnico, dirección, subdirección y el docente colocador laboral este equipo integrador se encarga de las acciones relacionadas con la integración social tanto de tipo escolar, familiar, y laboral al cumplir el tiempo adecuado de la participante en el taller laboral.

## Plan de Trabajo y Formación para el grupo familiar

Este proceso de integración se realiza al evidenciarse la preparación de la joven de acuerdo a sus fortalezas y competencias demostradas durante su proceso educativo, que finalmente mostrará y serán evaluadas en las pasantías laborales, todo articulado trabajando conjuntamente con el grupo familiar.

**Tabla 23: Plan de acción para la formación de fami-empresa de la UFI peluquería**

Actividad	Estrategia	Responsable	Recurso	Propósito
Elección del grupo familiar	Encuentro con la familia para diseñar la conformación del proyecto fami-empresa	Docente - investigadora	Diario de campo	Desarrollo integral de la familia para cumplir con las responsabilidades establecidas
Plan de trabajo de formación para y capacitación de la familia	Identificar las tareas y oficio que practican los miembros seleccionados	Docente - investigadora equipo técnico, dirección, subdirección y el docente colocador laboral	Diario de campo	Facilitar los conocimientos sobre formación de Cooperativas y fami-empresas
Enlace para la pasantía laboral		Docente - investigadora	Diario de campo Instrumento de evaluación	Permitir el contacto el mundo laboral a partir de la experiencia significativa y pasantía laboral
Financiamiento y crédito de	Enlace con organismos gubernamentales	Docente- investigadora y grupo familiar	Diario de campo Cartas	Operatividad del financiamiento

la fami- empresa	y bancarios			
Ubicación del establecimiento, dotación de mobiliario. Puesta en marcha de la fami-empresa	Acondicionamiento de los espacios			Conformación de la fami-empresa

Fuente: Elaboración propia

## Historia de vida de la participante

Nombres y Apellidos: Marivic José Nava Morillo

Lugar y Fecha de Nacimiento: Ciudad Ojeda Estado Zulia

Dirección: Carretera H con Avenida 32 Sector 12 de Octubre, calle 24 de Diciembre. Cabimas Estado Zulia.

Son sus padres Víctor José Nava Gómez, de cincuenta años de edad, de profesión técnico mecánico de barcos y de Luz Marilda Morrillo de Nava, de cuarenta y nueve años de edad, de profesión comerciante, su hermana Vicmary Nava Morillo, de veintisiete años de edad, de profesión licenciada en educación integral. En la pareja específicamente en la madre se presentó una situación de infertilidad, presentó un aborto, posteriormente el desarrollo del embarazo fue deseado donde se realizó tratamientos para lograrlo, asistió al control médico con puntualidad, en el transcurso del embarazo se presentaron dificultades ocasionándole parálisis facial a la madre, lo que provocó una amenaza de aborto sin embargo logró cumplir los nueve meses pasándose el parto.

Es la segunda gesta, el parto se consideró normal, al momento del parto sufrió hipoxia la niña nace cianótica ictericia neonatal lo que ameritó estar por dos días en incubadora, tiene un pie plano que requirió tratamiento ortopédico lo que impidió a no tener marcha independiente teniendo caídas constantemente, camino a los dos años, sus primeras palabras fueron a los tres años.

En todo este tiempo sus padres observaron el desenvolvimiento lento de la niña, creando en ellos una angustia de porque era así comparada con otros niños de su misma edad. Es como deciden llevarla a un médico especialista y le hace los estudios pertinentes dando el diagnóstico como retardo mental leve y moderado

(compromiso cognitivo), asociado a una pérdida auditiva tonal mínima de frecuencias bajas y a un trastorno del lenguaje sorprendidos por el resultado, deciden buscar atención de varios especialistas neurólogos, psicólogos, psicopedagogos, actualmente continua con el seguimiento médico del neurólogo Dr. Guzmán.

Hay referencia de antecedentes patológicos familiares del lado de la madre un primo con dificultades de aprendizaje, y por el lado del padre un primo con retardo mental. Presenta períodos variantes de cambios de conducta agresiva, peleando con toda la familia, actuaciones de robo de dinero y prendas, le gusta mentir y contar hechos fantasiosos donde ella es la protagonista, que cualquier persona cree que son realidad.

Su evolución se desarrolla en un hogar bien constituido donde se aplican los valores familiares y apoyo educativo. En su proceso pedagógico curso estudios en el preescolar de la escuela regular estando los tres niveles, a los siete años curso primer grado en la Escuela Manuel Méndez, donde se adapto adecuadamente, sin embargo la docente se molestaba porque no tenía un apropiado repertorio de palabras. Se presentaron problemas de repitencia en cuarto, quinto y sexto grado refiere historia de bajo rendimiento escolar. Todo este transcurso educativo recurrió de apoyo de especialistas en educación especial ya que la familia de la joven se negaba a tener que inscribir a la joven en una institución de educación especial, es cuando un equipo multidisciplinario de la Escuela Manuel Méndez la refiere al taller laboral, sin embargo paso algún tiempo hasta que decidieron inscribirla.

Es así como inicia su formación en la Unidad de Formación Integral Peluquería donde es evaluada por la docente María Villegas de Montes, que refiere que la joven tiene retardo mental leve y moderado (compromiso cognitivo), asociado a una pérdida auditiva tonal mínima de frecuencias bajas y a un trastorno del lenguaje, igualmente también posee atención y dificultad en la adquisición de la lengua escrita asociado a un trastornó en su lenguaje, presenta una apariencia física saludable, con excelencia apariencia personal acorde a su edad y sexo, es una persona amable, cariñosa, alegre, espontánea, colaboradora, responsable, organizada, noble y de buenos sentimientos.

En su desempeño, se observa que le gusta tener buenas relaciones interpersonales con el grupo del aula y otros participantes de diferentes unidades de formación, tiene excelentes hábitos alimenticios, no es independiente en el

traslado a diferentes lugares del municipio, siempre es acompañada por un familiar, demuestra seguridad y confianza en si misma, reconoce sus datos personales, nombre de familiares y amigos, expresa sus ideas y experiencias vivenciales, organiza e integra conocimientos nuevos con los previamente adquiridos.

Se le dificultad realizar hipótesis de situaciones supuestas o imaginarias en base a pensamiento o razonamiento, se evidencia orden y limpieza en sus trabajos, su percepción visual es acorde a su edad, discrimina objetos figuras, formas, tamaños, posición, arriba, abajo, delante, atrás, grande, pequeño, respeta contornos en la diagramación y los plasma según su realidad, menciona objetos según su nombre, función y utilidad, esta ubicada en tiempo y espacio.

En el proceso de la lengua escrita se encuentra en el cuarto momento (etapa concreta y operaciones formarles de Jean Piaget), tiene su letra clara y leíble, presenta omisión y sustitución, respeta márgenes, puntos, separa palabras, y forma oraciones sencillas, está en el proceso de buscar palabras en el diccionario, su lectura es medianamente clara presentando dificultad en la pronunciación de las palabras (omisión y sustitución).

En el área lógico matemático realiza conteo progresivo y regresivo del 1 al 300, iniciándose en la serie de los 400, logrando medianamente la lectura de las cantidades y escribirlas, ordena secuencias de menor a mayor y viceversa, arma rompe cabezas sencillas, identifica las figuras geométricas, realiza seriación, clasificación, adiciones y sustracciones sencillas, se abordo la multiplicación en las tablas 2, 3, 4, 5, 6, y 7, reconoce el valor monetario y su importancia, utiliza correctamente la calculadora.

En el área laboral reconoce e identifica los materiales a utilizar, realiza el lavado e hidratación del cabello correctamente, secado y planchado tomando en consideración la temperatura apropiada para cada tipo de cabello, realiza trenzado de moños con cintas y ligas. Presenta organización y limpieza en el espacio de trabajo, cumple con toda la tarea asignada sin cambios de conducta, abordando siempre los cuidados de belleza y trato al cliente, observando el producto final de su producto.

### **Formación y conformación de fami- empresa**

Situaciones abordadas en cada fase representada se llenó en el diario del investigador los datos de los funcionarios entrevistados, el asunto a ser tratado, los acuerdos y observaciones.

- Fase I: Ciclo de sensibilización de la familia. Es importante señalar que el grado de familiarización y los cuatro años como docente de la participante dentro del taller influyeron positivamente para que se lograra el clima de receptividad de la propuesta para la familia en la formación y la creación de una fami-empresa. Se escucharon las sugerencias de cada uno de los integrantes de la familia en las reuniones establecidas y la importancia de abocarse al fortalecimiento de la inserción social-laboral de la participante.
- Fase II: Formación y capacitación de la familia a través de reuniones y talleres en la institución. Esta fase se acompañó con entrevistas en privado en el hogar, que se realizaron con la finalidad de abordar la conducta de la participante y modificar ciertos comportamientos que ameritaban el apoyo y orientación.
- Fase III: En relación a la conducta. Se abordó el tema de los robos, imaginaciones y estados de agresividad, logrando superar esos ciclos. Fue un trabajo minucioso y cauteloso de la docente con el equipo técnico, en conjunto con la familia.
- Fase IV: puesta en marcha de la pasantía y formación de su fami-empresa. En su constitución y evaluación, se pudo demostrar el crecimiento personal, social, y el buen desempeño y actuación.
- Fase V: Financiamiento. Se gestionó y obtuvo un aporte y financiamiento por ser persona con discapacidad, a través de un crédito por la cantidad de 26 mil Bolívares por el Gobernador del estado Zulia (gestión pasada) para la consolidación de la fami-empresa. El tiempo de aprobación fue de cuatro meses.
- Fase VI: Ambientación del local. La limpieza, equipamiento y ambientación del local llevó seis meses. Actualmente la fami-empresa se encuentra en funcionamiento y cumple con un horario de atención al público de lunes a sábado, de 8: am a 12: pm y de 2: pm a 6:00pm. Sin embargo, aún en los días feriados algunos de sus clientes solicitan el servicio.
- Fase VII: Logro y consolidación. La familiar y la participante se sienten felices y complacidos al ver el trabajo realizado. Manifiestan su emoción porque reconocen que de ningún modo hubiesen podido hacer esta transformación por sí mismos, sin el compromiso y el acompañamiento de la docente de la UFI.



- Fase VIII: Seguimiento. Se permanece en contacto permanente con la familia y la joven. Antes de finalizar el presente trabajo de investigación se logra la integración escolar, para que esta joven logre su prosecución escolar, acompañada de la orientación de la docente-investigadora.



Registro fotográfico 20: Reunión de familia para iniciar el proyecto de fami-empresa



Registro fotográfico21: Investigadora con la representante construyendo el proyecto de vida de la participante



Registro fotográfico 22-23: Participante recibiendo formación en el area de fami-empresa





Registro fotográfico 24-25-26-27 Fami-empresa constituida y en actividad

## ANEXO G: OFICIO DIRIGIDO A LA MINISTRA DEL TRABAJO

---

## **Descripción de la Actividad del día**

### **Motivo: Elaboración de oficio a la ministra de trabajo para solicitar mesas de trabajo (Se incluye el contenido textual del oficio consignado)**

Cabimas 19 de diciembre de 2011

Ciudadana:

Dra. María Cristina Iglesias

Ministra del Poder Popular para el Trabajo

Su despacho.

Estimada ciudadana:

En estos momentos de transformación educativa, que ha logrado la inclusión social y el buen vivir, deseamos para usted y su equipo, todo el emprendimiento y sabiduría para consolidar tan hermoso proyecto, como es seguir convirtiendo a Venezuela en un país pleno desde el más justo y humanista progreso y suma felicidad.

En ese sentido, quienes nos dirigimos a usted muy respetuosamente personal directivo y en general, estudiantes, representantes y colectivo del Taller de Educación Laboral Bolivariano COL. (TELBCOL), organismo adscrito al Ministerio del Poder Popular para la Educación, modalidad de Educación Especial, programa educación y trabajo, ubicado en el Municipio Cabimas, Estado Zulia, único en su estilo como escuela Bolivariana en la región zuliana, siendo nuestra misión la formación integral a jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales, en las áreas de atención: discapacidad intelectual, autismo, sordo, dificultades del aprendizaje, neuromotor y en situación de riesgo social, con una trayectoria de 27 años al servicio de las personas con discapacidad y una matrícula de 169 ciudadanos (as) que están forjándose un futuro prometedor, a través de la unidades de formación integral UFI carpintería, jardinería, peluquería, artesanía ecológica, técnicas de oficina, panadería, servicios generales, corte y costura, gerencia del hogar y productos de limpieza. Fortalecidos con el continuo humano de nuestro PEIC "Proyecto de Vida para la Inclusión Social y el buen vivir".

En otro orden de ideas, a continuación le haremos una explicación donde ponemos a su consideración y solicitamos una mesa de trabajo para juntos (as) le demos vida a la propuesta y se de perfecta vinculación entre el MPPPE Y MPPPT es una necesidad de que entre todos nos fortalezcamos y cubramos las necesidades de la población en riesgo social con propósito de que pasen

definitivamente a cumplir los preceptos de nuestra Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como lo es fortalecer la participación masiva y trascender en proyectar el potencial de los jóvenes con discapacidad y el emprendimiento en la fami-empresa.

Por lo tanto, TELBCOL, busca desarrollar programas articulados con organismos oficiales, empresas privadas y colectivas comunitarias, para que lleguen a ellos préstamos para incrementar la micro-empresa familiar con herramientas tales como: Censo sistema automatizados, campañas de divulgación en los medios alternativos. Es decir para el próximo Enero del 2012 se lanzará la Misión Trabajo y saber donde se debe caracterizar el abordaje de la cuota de trabajadores(as) con discapacidad.

De allí, nos permitimos sugerirles establecer una jornada o misión de inclusión total de las personas con discapacidad para unir empresas de producción familiar patrocinadas por las industrias públicas o privadas, organizar entre ambos ministerios encuentro de saberes donde participen experiencias significativas que pongan en evidencia los avances de estos jóvenes y sus familias en la producción familiar.

Finalmente, deseamos solicitar una audiencia con usted en la fecha que estime conveniente, a fin de precisar con más detalles nuestros planteamientos, así mismo, le extendemos nuestra invitación para que nos honre con su visita a nuestra institución, y pueda sentir más de cerca el afecto y progreso de los estudiantes con discapacidad y el resto del personal del TELBCOL.

Sin la menor duda y con la firmeza que sea tomada en cuenta nuestras propuestas aquí ahora y siempre les estaremos esperando para emprender ese camino de luz y esperanza que nos llevara al buen vivir y la suprema suma de felicidad, para hoy y por siempre.

Atentamente

MSc. Lizett de Mora

Directora

Lcda. María Villegas de Montes

Docente

## ANEXO H: TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA REALIZADA A EMPRESARIO

---

## **Transcripción del video de entrevista en profundidad al empresario Juan Suárez**

Como investigadora de la presente tesis doctoral, se realiza la presente entrevista al Ingeniero Juan Suárez, Presidente de la Cámara de la Industria y Comercio de Cabimas CAICOC quien también es propietario del Centro Medico de Cabimas, un patrimonio nacional que tenemos en el Municipio, además es reconocido a nivel internacional por los convenios tratados a través de programas de salud, los profesionales que aquí convergen le dan esa referencia a nivel mundial y es que su lema es la salud de todos los seres humanos.

Investigadora: ¿Qué cargos y actividades profesionales desempeña usted?

*“... Sí en la vida yo participo y hago vida activa en una organización de servicio social como lo es el Club de Leones, un organismo a nivel mundial, tengo más de 25 años participando en el he ocupado todos los cargos de jerarquía que se puedan ocupar, desde el nivel de club hasta el nivel de distrito que es el mayor cargo que se puede ejercer desde la estructura jerárquica a nivel nacional. ....”*

Entrevista.5.Lín.10-14

I: ¿Cuántos años de experiencia tiene usted en el área empresarial?

*“...Yo tengo trabajando en el Centro Médico de Cabimas 34 años, me considero joven tengo 56 años de edad de los cuales 34 son aquí en esta empresa y aparte de trabajar en el Centro Médico me he desenvuelto en otras actividades como la Cámara de Comercio, participo también en la sociedad de ingenieros de Venezuela, seccional Zulia, participo en otras actividades propias como lo es la asociación de profesionales técnicos PT, grupo que nos montamos de promover la profesión técnica desde los 15 años, ya que yo soy egresado de la Escuela Técnica, pertenezco al colegio universitario, egresado de la Universidad del Zulia y yo creo que en ese bagaje de compartir experiencias de tanta gente le ha motivado a uno a la parte social, uno tiene que devolver a la comunidad y a su medio ambiente parte de lo que ha obtenido de él, su bienestar y su forma de vida, el club de leones a sido una enseñanza, por supuesto uno debe de tener una vocación de servicio para eso lo han ido modelando a uno y he ayudado también al club de leones a modelar a otros compañeros de todos los clubes a participar en estas actividades....”*Entrevista.5.Lín.15-27

I: Excelente labor, vamos a abordar la parte de lo que va hacer nuestro tema como es las personas con discapacidad, la finalidad de esta entrevista en profundidad es para conocer desde otro ángulo las perspectivas acerca de las personas con

discapacidad, siendo usted una persona muy distante a nuestro medio en sí, como yo que represento la educación especial, queremos conocer varios aspectos desde su punto de vista, no solo como empresario, sino como ser humano, como una persona que quiere el bien para la sociedad, quiero que usted se sienta lo más cómodo posible y me diga de corazón que es lo que yo como investigadora deseo, además quisiera conocer que es lo que piensa la sociedad de las personas con discapacidad entonces le pregunto:

¿Qué es para usted una persona con discapacidad?

*“... Una persona con discapacidad es aquella que pudo haber nacido o pudo haber adquirido una discapacidad en el transcurso de su vida que le ha ocasionado problemas para desenvolverse normalmente en las actividades diarias pueden ser desde el punto de vista motora como desde el punto de vista intelectual....”*

Entrevista.5.Lín. 28-31

I: ¿Cuándo se dice problemas está referido digamos a la condición que tiene o es un problema que lo afecta a todo él como todo ser?

*“... Son las incapacidades que pueda tener, pueden ser incapacidades desde el punto de vista de los sentidos, desde el punto de vista motor, o desde el punto de vista intelectual, así como también pudo haber tenido un accidente donde a perdido miembros o algún sentido y no se puede desenvolver normalmente, cuando digo desenvolver es transitar libremente por las calles laborar en un trabajo con normalidad, poder entender y razonar porque situación se enfrente y tener razonamiento de entender sobre las situaciones que tiene que enfrentar....”*

Entrevista.5.Lín.32-38

I: ¿Conoce usted a una persona con discapacidad, o ha tenido algún contacto con alguno (a) de ellas (os)?

*“... Sí, familiarmente tengo un sobrino con síndrome de down, tiene 16 años de edad y de verdad cuando uno está involucrado con ellos esa parte se hace mas, uno se motiva a trabajar más con ellos, se sensibiliza y ve la forma de trabajar de estas instituciones que prestan apoyo a los discapacitados, diría que son organizaciones que medianamente pueden tener recursos y pueden tener ayuda, la mayoría es por autogestión, entonces por eso uno debe estar motivado a trabajar con ellos, también conozco mucha gente a través de las actividades que le he dicho y he participado y he trabajado con el Instituto Zuliano de Ciegos Joaquín Guess y también he trabajado con una gran cantidad de instituciones que de verdad apoyan y uno desensibiliza, uno tiene que sentir*

*internamente esa motivación de poder ayudar a los demás por que uno tiene que darle gracias a Dios que uno es un ser que está completo con todos sus sentidos y capacidades de raciocinio....” Entrevista.5.Lín.39-50*

I: ¿Aunado en las palabras que usted nos comenta, considera usted que una persona con discapacidad tiene derecho al trabajo?

*“... Por supuesto el derecho al trabajo es un derecho inalienable que lo debe tener cada uno de los ciudadanos que hagan vida en este país y en el mundo entero....” Entrevista.5.Lín.51-52*

I: ¿Considera usted que una persona con discapacidad que tenga ciertas habilidades y competencias pueda tener acceso a un empleo o una plaza laboral?

*“... Sí, siempre y cuando sea el empleo donde su integridad física no sea afectada y tampoco le vamos a sobre exigir, tenemos que darle un trabajo adecuado y para eso existen instituciones que prestan o están formando a las personas con discapacidad que pueden ser ciegos, sordos, pueden ser personas que les falta algún miembro o pueden ser personas con down o con parálisis cerebral hay muchos tipos de discapacidades y hay muchos trabajos adecuados a ellos....” Entrevista.5.Lín.53-58*

I: ¿Y porque existiendo esas condiciones que muy bien usted señala en cuanto al acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad aun vemos que no hay como que esa toma de conciencia, como usted la tiene al permitirles esos escenarios? ¿Será acaso un temor o falta de formación?

*“...Yo digo que ese temor y falta de conocimiento porque fijense que hasta las leyes y la legislación nacional hasta la legislación municipal del entorno nuestro en lo particular es donde hemos visto que apenas recientemente fueron aprobadas ordenanzas para permitir el libre transito y acceso a los discapacitados en la parte motora o sea que eso no es a nivel de empresa es a nivel desde la legislación nacional viene dada, también se están discutiendo leyes para permitir el acceso al trabajo por supuesto esto es un trabajo del día a día, es un trabajo que hay que ir educando y que hay que ir haciendo una campaña educativa no solamente a los empresarios, sino a la comunidad que no vean a los discapacitados como un estorbo sino que lo vean como una persona o seres especiales que también tienen habilidades, conocimientos y destrezas que nosotros debemos hacer uso de ellas.....” Entrevista.5.Lín.59-69*

I: ¿Vemos que lo que esta mayormente predominando de las cosas que no son capaces por ejemplo una persona en silla de ruedas, conocemos arquitectos



brillantes que han tenido un accidente o ha nacido por una u otra razón con discapacidad neuromotora y el solo hecho de que una persona llegue a una empresa en silla de ruedas automáticamente ya se le excluye la oportunidad sin considerar sus competencias personales y profesionales solo porque no camina?

*“... Yo tengo un ejemplo de un discapacitado que va a cumplir 20 años de fallecido es un científico zuliano Arístides Bastidas que por enfermedad degenerativa discapacitado, que estuvo en una silla de ruedas y hay que ver el aporte científico que este hombre hizo a Venezuela y al mundo entero, podemos ver que una gran cantidad de científicos que se han ganado y se ganaron su puesto en la historia mundial que desde una silla de ruedas hicieron sus contribuciones, entonces lo que hace falta es educación falta de sensibilización, falta de comprensión y falta de divulgación, de la manera cómo podemos integrar nosotros a este tipo de personas que para mí son seres especiales. ....” Entrevista.5.Lín.70-78*

I: ¿Fíjese como cambia el paradigma cuando se dan oportunidades Eisteng era considerado por su maestro como retrasado, que tenía muchas dificultades para el cálculo incluso llegaron a etiquetarlo como persona con discapacidad pero fue esa oportunidad o mirar otros escenarios conseguirse con otras personas que lo hacen ser el científico que revoluciono toda la ciencia?

*“...Por supuesto hay que ir analizando cada caso y hay que ir motivando al trabajo a los que tenemos, ir profundizando y no desfallecer en la tarea en la forma de sensibilizar a la gente para que acepte como personas normales a los discapacitados...” Entrevista.5.Lín.79-82*

I: ¿Cuándo habla de sensibilización en el caso concreto de los empresarios con su experiencia qué es lo que hace falta para sensibilizar aun más a los empresarios de Cabimas prácticamente?

*“... Divulgar, divulgar, conocer o sea yo conozco parte del trabajo que hace TELBCOL y conozco parte de las habilidades y las destrezas que tienen los jóvenes, si nosotros nos proponemos juntarnos en una campaña a divulgar las oportunidades de trabajo y como pueden trabajar, yo se que podemos mejorar, sabiendo que hay un marco legal que obliga a las empresas y a los empresarios a cumplir un porcentaje de un 5% de la nomina sobre las personas con discapacidad...” Entrevista.5.Lín.83-88*

I: ¿Entonces usted cree conveniente que hace falta como una triada entre lo que es la parte educativa-empresarial-familiar porque no podemos estar distantes de la familia e ellos también tenemos que involucrarlos en todas estas actividades que significa oportunidades, entonces necesita más divulgación todo esto?

*“... Si tenemos que predicar una campaña como serán discutidas las leyes, como se discutieron las leyes de las personas con discapacidad en el municipio Cabimas divulgando involucrando a la misma gente a que trabajasen en la discusión y en la legislación de las leyes pero nos hemos quedado en pañales yo veo que hay construcciones donde no se cumplen las condiciones mínimas para los discapacitados como por ejemplo la parte motora...” Entrevista.5.Lín.89-94*

I: ¿Entonces usted considera qué existe una falta de supervisión de los organismos competentes en materia legal para observar no solamente las estructuras de las edificaciones que se están realizando sino también para revisar las nominas existentes en las empresas para darle la oportunidad a ese 5% que cree usted?

*“... Si yo creo que se trata de apretar y exigir, es decir es un poquito de motivar a la gente a cumplir con esa parte legal de motivar al empresariado que no quede en letra muerta los decretos, las leyes, las legislaciones tanto las municipales, regionales, nacionales e internacionales tanto para las estructuras como para las que existan en la parte laboral para lo que es el incremento de la nomina...” Entrevista.5.Lín.95-99*

I: ¿Usted como empresario considera qué es más importante para usted una empresa tan distinguida como la que usted representa que usted sea más bien premiado porque tenga más bien personas con discapacidad a ser sancionado o que piensa el sector empresarial en cuanto a eso?

*“... En mi forma de pensar yo me siento bien internamente y en cuanto a ciudadano cuando se que estoy cumpliendo, se que estoy ayudando a otro a ser útil y cuando estoy ayudando a la institución a cumplir su objetivo me siento bien, y a la vez me siento bien como ciudadano cuando se que estoy cumpliendo con las leyes...” Entrevista.5.Lín.100-103*

I: Muy bien ¿ósea que es preferible ganar premiación en el sentido que está bien en cuanto a toda su documentación y todas las personas con discapacidad en la normativa a ser sancionados porque hay empresas incluso que son sancionadas porque tienen temor? ¿Qué piensa usted de una empresa con esa data de 34 años de experiencia, ha compartido escenarios con algún trabajador con discapacidad?

*“... Si de hecho aquí en el Centro Médico tenemos una gran cantidad de trabajadores discapacitados, no discapacitados porque nosotros los vemos como compañeros de trabajo, son personas que son clasificados como discapacitados por las leyes, por los médicos, por decirlo así y ocupan trabajos aquí en la clínica y lo hacen muy bien, hacen trabajos importantes...” Entrevista.5.Lín.104-108*

I: ¿Y cómo es la actuación de ellos dentro del campo laboral?

*“... Muy bien, se desenvuelven muy bien, no tenemos quejas de ellos tenemos desde profesionales universitarios hasta trabajadores de baja jerarquía estamos trabajando en esa parte, perdón y no los vemos como una carga, no es una carga...”* Entrevista.5.Lín.109-111

I: Muy importante ¿el ejemplo que ustedes practican lo ha puesto más adelante con otros colegas de ustedes para que también lo pongan en práctica?

*“... Se lo comentamos porque una cosa que tememos que hacer nosotros es no ser arrogantes con lo que hacemos, entonces trabajamos desde el punto de vista interno para sentirnos bien tranquilos y no para arropar a los demás...”* Entrevista.5.Lín.112-114

I: Excelente ¿Considera usted qué es importante una equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad?

*“... Las personas con discapacidad muy pocas buscan empleo porque tienen temor a enfrentarse al mercado laboral, por el rechazo a que pueden ser sometidos, entonces lo que hay que hacer es motivarlos o sea abrir las puertas. Lo que hay que hacer es una revisión interna de todo el trabajo que podemos hacer nosotros para poder ofrecer puestos de trabajo...”* Entrevista.5.Lín.115-119

I: ¿Usted entonces considera dado a lo que esta comentando, se puede abrir como especie de una página web o algún organismo donde ellos puedan presentar las competencias y la capacitación para que el sector empleador conozca y los pueda llamar?

*“... Si ahorita hay muchas maneras de obtener el apoyo digital para el banco curricular y es una manera donde aparezca cuales son las destrezas, habilidades y cuál es la formación que pueda tener los discapacitados.....”* Entrevista.5.Lín.120-122

I: ¿Qué desventaja y que ventaja tienen las personas con discapacidad en la inserción socio-laboral?

*“... La desventaja es que no todos los puestos de trabajo son adecuados para ellos porque tienen que estar adecuados de acuerdo a su nivel académico, a su nivel de formación a su nivel de desplazamiento físico, a su nivel más que todo de raciocinio porque personalmente he visto grandes empresas y entidades bancarias que tienen trabajando gente con síndrome de down y son los trabajadores más brillantes que tienen, no sé de verdad más que todo adecuarlos y en todas las empresas yo sé que hay puestos de trabajo disponibles para las personas con discapacidad, si nosotros nos ponemos a hacer críticos analizar uno por uno los puestos de trabajo y los que son de cargo y el perfil del trabajo yo se que los podemos poner a trabajar...”* Entrevista.5.Lín.123-131

I: ¿Existe a nivel de CAICOC unas estadísticas por empresa de saber y conocer cuantas personas con discapacidad tienen en su nomina, contamos con esos datos?

*“... No las tenemos y creo que es una buena investigación que podemos hacer nosotros, me está dando un buen filón de trabajo para apoyarlos, hacer una encuesta que nosotros nos pongamos a diseñar un instrumento de medición para distribuirla en los 230 miembros que tiene CAICOC para ver como es la aceptación de los discapacitados en la empresa...” Entrevista.5.Lín.132-136*

I: Si porque a veces hablamos como institución TELBCOL nos preguntamos la situación del desempleo no es nada más para las personas con discapacidad, hay profesionales también con postgrados y todo a nivel nacional e internacional el problema del desempleo se está como que desbordando sobre todo en los países europeos sobre todo por lo que se ve diariamente, no sé si de pronto los empresarios cuando nosotros llevamos los participantes tenían temor y ellos lo expresaban, que podían ser objeto de que los clientes los vieran mal y hoy día nuestros participantes que están integrados a nivel laboral han sido los mejores trabajadores del mes y del año, incluso hay clientes que prefieren que los atiendan las personas con discapacidad (síndrome de down) porque dicen que la ternura que ellos reflejan, la capacidad humana que les trasmite los llena, entonces a veces es el atreverse y a indagar si lo que predomina son temores mal infundados, falta de información, es bueno invitar a algunos empresarios a la institución en ocasiones pasadas varios empresarios visitaron a TELBCOL les gusto la carpintería, igualmente técnicas de oficina como elaboraban los carnets, en peluquería como las jóvenes arreglan el cabello, ellos se asombraron, en nuestro sector lamentablemente creen que son inútiles, discapacitados donde su discapacidad es sinónimo de inutilidad de agresión de que son los babosos eso es lo que nos han transmitido, hay personas que tienen hasta miedo porque piensan que no son capaces ni de hablar y obviamente TELBCOL no va a enviar a una empresa a un estudiante que tenga alto compromiso cognitivo, en eso hay que estar claro no todas las personas con discapacidad van al campo laboral de hay que esta institución tiene tres tipos de integración escolar, familiar y socio-laboral , también tenemos que saber que tipos de trabajadores necesitan ustedes como empresarios, igualmente tenemos que asumir nuestras debilidades en cuanto a formación en materia de discapacidad y de que no hemos ido hacia ustedes, pero

para ir hacia ustedes tenemos que conocer que necesitan, de cuáles son sus temores es importante entablar reuniones y unificar criterios?

*“...No y es algo interesante que fácilmente uno tiene acceso a la cúpula de consocomercio como de fedecamaras y de verdad que sirve eso como motivación y que sirva como una oportunidad para dar espacio a la comunidad, para que no nos sigan viendo como unos explotadores sino que estamos de la mano a la comunidad....”* Entrevista.5.Lín.137-140

I: Bueno me alegra profundamente de que muchos empresarios estén acudiendo al taller a buscar participantes, ellos por cuenta propia a buscar nuestros participantes eso es bien dignificante para nosotros que un representante de una empresa como McDonald's, Locatel, Centro 99, Mackro esto es bien dignificante. ¿Usted anteriormente había tenido un contacto con algún taller laboral?

*“... Así directamente no, pero si había tenido contacto...”* Entrevista.5.Lín.141

I: ¿Y estaría interesado en saber cuáles son las formaciones integrales que tienen los participantes dentro de los talleres y aportar orientaciones que luego para ver si nosotros como docentes tenemos algunas debilidades que debemos transformar en fortalezas o si necesitan ustedes un oficio que nosotros hasta ahora no lo tenemos?

*“... Si por eso es tan importante trabajar en la investigación de las empresas para ver las necesidades y uno de los proyectos de trabajo donde ya tenemos bosquejado un diseño curricular donde esto sería una línea de investigación y crear el diseño curricular dentro de CAICOC para que juntos podamos conocer el personal...”* Entrevista.5.Lín.142-145

I: ¿Usted cree que tenemos que reunirnos el sector empresarial y el sector educativo cada cuanto tiempo o en algunas reuniones ustedes proponen que vamos nosotros y les hagamos algunos planteamientos, porque de verdad estamos en el municipio y tenemos cada quien un trabajo desde sus lugares muy respetado y muy reconocido pero nunca nos unificamos articular criterios?.

*“... Yo me ofrezco a trabajar con ACIL que yo se que con ellos tengo buenas relaciones si dos sectores empresariales de la costa oriental del lago se unen que son los más importantes CAICOC y ACIL los resultados pueden ser bastante satisfactorios y creo que no hay otra institución en la costa oriental del lago como la de ustedes....”* Entrevista.5.Lín.146-149

I: Hasta ahora no, somos únicos somos pioneros en la costa oriental del lago de hecho asisten participantes de varios municipios de acá cercanos donde los jóvenes dada la trayectoria y el reconocimiento educativo buscan estudiar en el taller, y tenemos jóvenes integrados en las universidades ya próximos a graduarse hay otros que ya han egresado de las universidades de acá y están empleados, pero también un gran cupo de participantes que han egresado y es lamentable que no tienen oportunidad de trabajar y se van es para su casa a enfermarse no solamente de tristeza, que todo lo que aprendieron durante una trayectoria educativa se pierde ¿Qué cree usted que oportunidades laborales se les puede brindar?.

*“... Bueno hay que investigar en el mercado de trabajo a ver que les puede ofrecer y cuáles son las habilidades y destrezas que tienen y cual a sido la formación que se les ha dado...”* Entrevista.5.Lín.150-152

I: Bien importante, ¿le gustaría a usted promover la participación de algunos organismos gubernamentales y no gubernamentales en el sector educativo?

*“... Por supuesto trabajar de la mano como le dije de CAICOC, ACIL, Club de Leones podemos avanzar bastante...”* Entrevista.5.Lín.153-154

I: ¿Usted cree que las personas con discapacidad que no puedan entrar a laboral a las empresas por su condición su alto compromiso cognitivo, pero respetando como usted lo dijo el derecho del trabajo de todo ser humano sin discriminación alguna, ellos pueden formar su propia EPS?

*“...Por supuesto yo creo que si y oyendo sobre esto me lleva a pensar en un poquito más que es un campo de investigación el conocer cual es el motivo de la discapacidad del ser si son del punto de vista nutricional, genético yo creo que hay también se pueden involucrar la academias la facultad de medicina con la escuela de nutrición y con la escuela de bioanálisis yo le estoy hablando aquí y lo que estoy es viendo es el alcance del proyecto esto se puede llevar a cabo.....”* Entrevista.5.Lín.155-160

I: ¿O sea un escenario muy abierto donde hay oportunidades para todos?

*“... Si, sí...”* Entrevista.5.Lín.161

I: Que maravilla, entonces ellos si pueden formar su propia EPS.

*“... Por supuesto...”* Entrevista.5.Lín.162

I: Nosotros dentro de la institución elaboramos varios productos algunos son artesanales otros ya tienen una mayor calidad pueden ir al mercado y pueden competir con otra marca, pero se nos hace como que un poco difícil cuando salimos a la calle a hacer una expo-venta de los productos que tenemos que pedir permiso, solicitar esto lo otro en diferentes organismos, entonces es como si uno fuera a pedir algo y no vamos a pedir si no simplemente vamos a que conozcan nuestro trabajo digno, un trabajo realizado por personas con discapacidad que se hace con mucho sacrificio pero se hace ¿Qué piensa usted al respecto?

*“... Yo pienso que aprovechando la cantidad de empresas y de comercios que están afiliados a la cámara de comercio ver cuáles son los productos que ustedes tienen ofrecérselos por ejemplo a consignación a los comercios para que ellos lo puedan colocar y no sean ustedes los que tengan que hacer el trabajo de mercadeo que ustedes no saben de eso, pero ello si saben. ...”* Entrevista.5.Lín.163-167

I: Entonces se le podía permitir al participante una mejor calidad de vida porque estando dentro de la institución puede percibir un ingreso económico y ese ingreso económico es un incentivo para él para un futuro mejor

*“... Claro que si...”* Entrevista.5.Lín.168

I: Entonces estaría abierta esa posibilidad

*“...Por supuesto yo nunca estoy cerrado para nadie al contrario siempre estoy abierto y dispuesto para las cosas y las oportunidades y a todos los ensayos que podamos hacer...”* Entrevista.5.Lín.169-171

I: ¿Qué mensaje le daría usted a sus colegas empresarios?

*“... El mensaje es que hay que ser una persona amplia, que hay que ser una persona con sensibilidad social no todo el mundo tiene vocación de servicio unos más que otros también hay que practicar la responsabilidad social del empresariado porque eso no es obligado eso sale del corazón y de verdad el practicar la responsabilidad social es una forma de devolver parte del bienestar y del éxito que ha tenido uno porque cuando tu deseas bien se te devuelve en mayor cantidad cuando tú piensas bien van a pensar bien de ti ...”* Entrevista.5.Lín.172-178

I: ¿Entonces usted cree que a la sociedad le hace falta educación para que no discrimine y tenga prejuicios a la persona con discapacidad?

*“...Si y en algo también, el sentirse bien haciéndole bien a alguien te hace sentir bien a ti también cuando tu a una persona le das una ayuda esa es una obra de caridad pero cuando tu ayudas a cincuenta a un conglomerado ya es una labor de servicio. ....”* Entrevista.5.Lín.179-181

I: ¿Qué mensaje le daría usted a las familias que tienen una persona con discapacidad, que creen que tienen los mayores problemas del mundo y que no se atreven a llegar a un organismo a solicitar empleo para un hijo que de repente puede ser excelente mecánico o tiene habilidades en cuanto a la tecnología?

*“...Que apegado al marco de la ley defiendan sus derechos y defiendan su espacio en la sociedad pero también hay que demostrar de que no son una carga sino que son personas normales con ciertas condiciones que pueden trabajar...”* Entrevista.5.Lín.182-184

I: ¿Estima usted importante qué se realice cada cuanto tiempo un encuentro de empresarios a nivel municipal, regional, nacional e internacional donde articulen experiencias significativas y se proyecten nuevas propuestas para las personas con discapacidad en la inclusión socio-laboral?

*“...Yo digo que hay que hacer por lo menos primero hacer una campaña de divulgación, se que los medios de comunicación social los que están en la costa oriental del lago están disponibles a trabajar como un proyecto y que mejor que los comunicadores y los publicistas para hacer una buena campaña y ver estos tiempos que vienen van a hacer difíciles por los dos procesos de las elecciones hay se diluye todo el mundo está trabajando de afianzar y consolidar lo que tiene....”* Entrevista.5.Lín.185-190

I: Ahora si podemos hablar luego de esta entrevista de que si se han afianzado los lazos entre el sector empresarial y el sector educativo y que no solamente por un proyecto de investigación que tengo en mi persona, sino que somos personas que convivimos dentro de una sociedad y como tal tenemos misiones en nuestras vidas que desde nuestros diferentes escenarios tenemos que darle a Dios a retribuirle a la sociedad lo que usted dice grandes cantidades de lo ellos nos han dado a nosotros, desde nuestros escenarios solicitamos apoyo para las personas con discapacidad, porque no es para uno ni beneficios personales sino es para ellos entonces usted también está en el mismo sentido de ahora en adelante esto debe de servir como un compromiso que debe existir no solamente de TELBCOL para el sector de CAICOC sino de ustedes para nosotros las puertas están abiertas de verdad que es un honor contar con personas tan valiosas así como usted y que se multiplique estas inquietudes y que podamos fortalecer no solamente nuestro municipio sino que seamos pioneros en esto y trascienda de manera internacional todo lo que hoy estamos haciendo porque quizás sea un trabajo de hormiguita pero dentro de unos años vamos a ver lo que hoy sembramos dando frutos para una



sociedad porque ustedes tienen una clínica muy prestigiosa y distinguida donde nacen niños especiales, es un deber darle respuesta a esos niños y a los que vendrán más adelante porque es el día a día.

*“... Estamos a la orden muchas gracias...”* Entrevista.5.Lín.191