



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

**Diseño de un plan de formación para la inclusión de las personas con  
discapacidad en el área laboral**

Tutora:  
Mariño, Cariniel

Autoras:  
Espinoza, Norvis C.I. 19.254.807  
González, María A. C.I. 15.912.823

Caracas, Julio del 2014



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

**Diseño de un plan de formación para la inclusión de las personas con  
discapacidad en el área laboral**

*Trabajo Especial de Grado presentado como requisito para optar al título de Licenciado  
en Educación mención Desarrollo de los Recursos Humanos*

Caracas, Julio del 2014



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



### VEREDICTO

Quienes suscriben, miembros del jurado designado por el Consejo de la Escuela de Educación en su sesión 1533 de fecha 11-06-2014 para evaluar el Trabajo de Licenciatura presentado por ESPINOZA NORVIS ADRIANGELA, C.I. 19.254.807; GONZÁLEZ LEÓN MARÍA ANGÉLICA C.I. 15.912.823 bajo el Título: DISEÑO DE UN PLAN DE FORMACIÓN PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁREA LABORAL, para optar el Título de LICENCIADO EN EDUCACIÓN, mención RRHH, dejan constancia de lo siguiente:

1. Hoy <sup>morTen</sup> 15/09/14 nos reunimos en la sede de la Escuela de Educación para que su(s) autor(es) lo defendiera(n) en forma pública.
2. Culminada la Defensa Pública del referido Trabajo de Licenciatura, conforme a lo dispuesto en el Art. 14 del "Reglamento de Trabajos de Licenciatura de las escuelas de la Facultad de Humanidades y Educación" adoptando como criterios para otorgar la calificación: rigurosidad en el razonamiento, coherencia en la exposición, claridad y pertinencia en los procesos metodológicos empleados, adecuación del sustento teórico, así como la calidad de la exposición oral y de las respuestas dadas a las preguntas formuladas por el jurado, acordamos calificarlo como:

APLAZADO  APROBADO  otorgándole la mención:  
SUFICIENTE  DISTINGUIDO  SOBRESALIENTE

3. Las razones que justifican la calificación otorgada son las siguientes: El trabajo de licenciatura representa un aporte valioso e innovador para el desarrollo de la Escuela de Educación UCV. Resulta un tema innovador y actual para la pertinencia social

[Signature]  
 Profa. Rosalba Maingon  
 474885026

[Signature]  
 Profa. Angélica Alvarado  
 6849319

[Signature]  
 Tutor: Cammer García  
 14955683





### APROBACION DEL TUTOR

Quien suscribe, Profesora Cariniel Mariño, de la Universidad Central de Venezuela, adscrita a la Escuela de Educación, en mi carácter de tutora del Trabajo de Grado titulado Diseño de un plan de formación para la inclusión de las personas con discapacidad en el área laboral, realizado por las ciudadanas Norvis Espinoza C. I. 19.254.807, María A. González C. I. 15. 912. 823, manifiesto que he revisado en su totalidad la versión definitiva de los ejemplares de este trabajo y certifico que se le incorporaron las observaciones y modificaciones indicadas por el jurado evaluador durante la discusión del mismo.

En Caracas a los 15 días del mes de Julio del año 2014.

  
Cariniel Mariño  
C.I. 14.955.683



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

**Diseño de un plan de formación para la inclusión de las personas con discapacidad en el área laboral**

**Tutora:**  
Mariño, Cariniel

**Autor (es):**  
Espinoza Norvis C.I. 19254807  
González María A. C.I. 15912823

**Resumen**

La discapacidad es una condición humana, nos ha acompañado desde el principio de nuestras civilizaciones, pero desde su existencia la sociedad ha mostrado una actitud negativa hacia esta problemática social. En la actualidad existen numerosas organizaciones e investigadores que trabajan en pro de la inclusión de las personas con discapacidad en los diferentes entornos sociales, la Organización Internacional del Trabajo por ejemplo, busca que se respete el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en este sentido y en aras de continuar fomentando este derecho fundamental se cree que es necesario desarrollar en las Instituciones Universitarias un programa que le brinde a sus estudiantes herramientas que ayuden en la atención de las personas con discapacidad. En el presente estudio se diseñó un plan de formación para la inclusión de las personas con discapacidad en el área laboral. La investigación fue de tipo Campo, basado en la aplicación de instrumentos de recolección de datos para atender los objetivos de la misma. La población estuvo conformada por 57 estudiantes pertenecientes al 3ro y 4to año de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos del turno diurno, el universo estuvo conformado por 78 estudiantes; al cuál se le aplicó un instrumento previamente diseñado, validado y confiable (con 21 ítems bajo una escala de respuesta tipo cuestionario mixto), que permitió analizar y hacer conclusiones de los resultados obtenidos. Los resultados arrojados en la investigación concluyeron que se requieren que las Instituciones universitarias incorporen programas curriculares que les brinden a sus estudiantes los conocimientos necesarios para facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

**Palabras Claves:** Discapacidad, concienciación, inclusión, integración, formación.



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

**Designing a training plan for the inclusion of people with disabilities in the  
workplace**

**Tutor:**  
Mariño, Cariniel

**Author (s):**  
Espinoza Norvis C.I. 19254807  
González María A. C.I. 15912823

**Abstract**

Disability is a human condition, has been with us since the beginning of our civilization, but since its existence the company has shown a negative attitude towards this social problem. Currently there are numerous organizations and researchers working towards the inclusion of disabled people in different social environments, the International Labour Organization, for example, wants the right to work of persons with disabilities is respected in this sense and in order to further promote this fundamental right is believed to be developed in the University Institutions program that gives students tools to assist in the care of persons with disabilities. In the present study a training plan for the inclusion of people with disabilities in the workplace is designed. The Type Field research was based on the application of data collection instruments to meet the same objectives. The population consisted of 57 students from the 3rd and 4th year of the School of Education at the mention of Development of Human Resources of the day shift, the universe consisted of 78 students; which was applied to an instrument previously designed, validated and reliable (with 21 items on a scale mixed questionnaire response rate), which allowed us to analyze and draw conclusions from the results. The results obtained in the investigation concluded that require university curricula incorporate institutions that provide their students the skills to facilitate labor inclusion of people with disabilities.

Keywords: disability, awareness, inclusion, integration, training.



## DEDICATORIA

*Primeramente a Dios,*

*A nuestras madres, Zulay León y Zulay Espinoza*

*A nuestros amigos, Candy Guerra, Yinder Pimentel, Billy Toro, Andrea Cacheiro, Estefania Jordan, Stephanie Higuera, Estefania Tacoronte, Gabriela Bellorin, Eubelys Saldivia, Leonardo Acevedo, Sandra Agatón, Reimar.*

*A mi esposo, a mi amigo, compañero y pilar José Antonio Sabino. (María González)*

*A mis padrinos, Fanny Suarez e Ismael Mora. (Norvis Espinoza)*

*A todas las Personas con Discapacidad las cuales fueron nuestra fuente de inspiración.*

*Norvis Espinoza y María Angélica González.*



## AGRADECIMIENTOS

*A nuestro Creador, por poner en nuestra vida a personas tan maravillosas, por siempre guiar y proteger nuestro camino, a ti infinitamente GRACIAS por ser tan especial con nosotras.*

*A nuestra Alma Mater, a nuestra Universidad Central de Venezuela, a ti, GRACIAS infinitas por ser nuestra gran MAESTRA.*

*A nuestras madres, nuestros ángeles terrenales, a ustedes por ser mujeres luchadoras, a ustedes infinitas gracias por no desfallecer en los momentos difíciles y hacer de nosotras mejores personas.*

*A nuestra Tutora Cariniel Mariño por ser nuestro apoyo y guía en éste camino, a usted gracias por creer en nosotras.*

*Al Profesor Gustavo Mizraim por sus consejos y sugerencias, a usted gracias por dedicarnos parte de su tiempo.*

*A los profesores Morayma González, Alexander Albarrán y Rodolfo Ron por el tiempo que se tomaron para validar nuestro instrumento, a ustedes gracias por colaborar con nosotras.*

*A José Antonio Sabino, por su orientación y ayuda, a ti gracias por tu incondicionalidad hacia nosotras.*

*A nuestro amigo Yinder Pimentel, por su orientación y apoyo, a ti gracias por estar para nosotras.*

*A todos los profesores que formaron parte de nuestra formación a lo largo de nuestra vida, a ustedes gracias por compartir con nosotras sus conocimientos.*

*A los estudiantes del 3ero y 4to año del turno diurno de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos del periodo escolar 2013-2014 por la disposición que tuvieron cuando se les pidió participar en la encuesta, a usted muchas gracias por colaborar con nosotras.*

*A todas las Instituciones oficiales de la República Bolivariana de Venezuela y a todos los Autores que fueron utilizados como apoyo en el presente trabajo, a ustedes gracias.*

*A la Universidad Católica Andrés Bello, a la Universidad Monte Ávila, a la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, a la Asociación Venezolana de Padres y Amigos de Niños Excepcionales, a la Biblioteca Nacional de la Republica Bolivariana de Venezuela, a ustedes gracias por abrirnos sus puertas.*





## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTOS .....	II
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPITULO I .....	4
EL PROBLEMA.....	4
1.1.Planteamiento del problema .....	4
1.2.Justificación .....	13
1.3.Objetivos de la investigación .....	18
Objetivo General .....	18
Objetivos Especificos.....	19
CAPITULO II .....	20
MARCO REFERENCIAL.....	20
2.1. Antecedentes de la Investigación .....	20
2.2. Bases Teóricas .....	23
2.2.1. Discapacidad.....	23
2.2.2. Evolución histórica de la discapacidad.....	24
Etapa 1: Actitud de rechazo.....	24
Etapa 2: Actitud de protección.....	24
Etapa 3: Actitud de justicia social .....	25
2.2.3. Modelos teóricos de la discapacidad .....	26
Modelo Médico .....	26
Modelo social.....	27
Modelo de diversidad funcional .....	30
2.2.4. Clasificación de la discapacidad .....	31
1. Discapacidad Intelectual .....	32
2. Discapacidad motriz.....	32
3. Discapacidad auditiva .....	32
4. Discapacidad visual .....	32
2.2.5. Discapacidad en el mundo y en Venezuela .....	33
2.2.6. El trabajo y la Discapacidad.....	37
2.2.7. Educador Organizacional .....	41
2.3. Bases legales .....	48
2.3.1. Legislación Internacional en Materia de Discapacidad .....	48
Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) .....	49
Normas Uniformes sobre La Igualdad de Oportunidades para Las Personas con Discapacidad (1994).....	49
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo (2006).....	51
2.3.2. Legislación Nacional en materia de Discapacidad .....	52



Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (CNRBV-1999).....	52
Ley de Servicios Sociales (2005).....	55
Ley para las Personas con Discapacidad (2007).....	56
Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT-2012).....	58
CAPITULO III .....	60
MARCO METODOLÓGICO .....	60
3.1. Diseño, nivel y tipo de Investigación .....	60
3.2. Población y Muestra .....	61
3.3. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.....	61
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento .....	62
3.4.1. Validez .....	62
3.4.2. Confiabilidad .....	64
3.5. Sistemas de variables.....	64
3.5.1. Operacionalización de variables .....	65
Definición conceptual.....	65
Definición operacional.....	65
3.6. Procedimientos de la Investigación.....	70
3.7. Plan de análisis de datos .....	70
CAPITULO IV .....	71
RESULTADOS.....	71
Presentación y análisis de los resultados .....	71
1.Dimensión Experiencia .....	71
Análisis general de la dimensión Experiencia.....	78
2.Dimensión Comprensión teórica .....	79
Análisis general de la dimensión Comprensión teórica .....	86
3.Dimensión Comprensión Personal.....	87
Análisis general de la dimensión Comprensión personal .....	92
4.Dimensión Profesional .....	92
Análisis general de la dimensión Profesional .....	99
CAPITULO V.....	101
LA PROPUESTA.....	101
CAPITULO VI .....	163
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	163
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS Y ELECTRONICAS .....	166
ANEXOS .....	176
Anexo A. Instrumento de validación.....	177
Anexo B. Cuestionario .....	234



## ÍNDICE DE CUADROS

<b>Cuadro 1.</b> Componentes de la Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud (CIF).....	28
<b>Cuadro 2.</b> Inclusión e Integración .....	40
<b>Cuadro 3.</b> Operacionalización de Variables.....	66
<b>Cuadro 4.</b> Frecuencia de respuestas sobre si el estudiante tiene un familiar o contacto frecuente con personas con discapacidad, (Ítem 2).....	71
<b>Cuadro 5.</b> Frecuencia de respuestas sobre si los estudiantes consideran que las materias que han visto o estaban cursando le han dado estrategias para trabajar en la atención de personas con discapacidad, (Ítem 3).....	72
<b>Cuadro 6.</b> Frecuencia de respuestas sobre si los estudiantes saben cómo ayudar a una persona con discapacidad (visual, auditiva, motora o intelectual), (Ítem 13). .....	73
<b>Cuadro 7.</b> Frecuencia de respuestas sobre la importancia de implementar un programa de concienciación para el abordaje de las personas con discapacidad en el área laboral, (Ítem 14).....	75
<b>Cuadro 8.</b> Frecuencia sobre los contenidos que los estudiantes consideran que son importantes para la elaboración de un plan de formación que busca la inclusión de las personas con discapacidad en el campo laboral, (Ítem 21). .....	77
<b>Cuadro 9.</b> Frecuencia de respuestas sobre la conceptualización que la muestra en estudio tiene sobre la discapacidad, (Ítem 1).....	79
<b>Cuadro 10.</b> Frecuencia de respuestas sobre si los encuestados conocen las disposiciones legales de la Ley para las Personas con Discapacidad, (Ítem 4). .....	80
<b>Cuadro 11.</b> Frecuencia de respuestas sobre si los estudiantes conocen sobre los enfoques que abordan la discapacidad, (Ítem 15). .....	81
<b>Cuadro 12.</b> Frecuencia de respuestas sobre si conocen cuales instrumentos legales protegen los derechos de las personas con discapacidad, (Ítem 16).....	83
<b>Cuadro 13.</b> Frecuencia de respuestas sobre si los estudiantes conocen cual es el ente encargado de ejecutar los lineamientos, políticas, planes y estrategias en materia de atención integral e inclusión de las personas con discapacidad,(Ítem 17).....	85
<b>Cuadro 14.</b> Frecuencia de respuestas sobre si los encuestados han trabajado o estudiado con personas con discapacidad, (Ítem 6). .....	88
<b>Cuadro 15.</b> Frecuencia de respuestas sobre las creencias que los encuestados tienen sobre las personas con discapacidad en el área laboral, (Ítem 18). .....	88
<b>Cuadro 16.</b> Frecuencia de respuestas sobre las creencias que los encuestados tienen en cuanto a cómo tratar a una persona con discapacidad, (Ítem 19).....	90
<b>Cuadro 17.</b> Frecuencia de respuestas sobre si a los encuestados les importaría trabajar con una persona con discapacidad, (Ítem 20). .....	91
<b>Cuadro 18.</b> Frecuencia de respuestas sobre si los encuestados tienen estrategias para capacitar a las personas con discapacidad, (Ítem 15). .....	93



<b>Cuadro 19.</b> Frecuencia de respuestas sobre si los encuestados se sienten capacitados para resolver conflictos laborales entre una persona con discapacidad y una persona son discapacidad, (Ítem 7). .....	93
<b>Cuadro 20.</b> Frecuencia de respuestas sobre si los encuestados consideran que las personas con discapacidad tienen el mismo derecho a percibir los mismos beneficios sociales y salariales que una persona sin discapacidad, (Ítem 8).....	94
<b>Cuadro 21.</b> Frecuencia de respuestas sobre si a los encuestados a lo largo de su carrera el plan de formación le ha brindado estrategias para seleccionar y reclutar a personas con discapacidad, (Ítem 9). .....	95
<b>Cuadro 22.</b> Frecuencia de respuestas sobre si los encuestados se sienten capacitados para diseñar un plan de formación adaptado a las necesidades de las personas con discapacidad, (Ítem 10).....	96
<b>Cuadro 23.</b> Frecuencia de respuestas sobre si los encuestados consideran que la evaluación del desempeño de una persona con discapacidad de debe realizar de la misma manera que la de una persona sin discapacidad, (Ítem 11). .....	97
<b>Cuadro 24.</b> Frecuencia de respuestas sobre si los encuestados consideran que una persona con discapacidad debe recibir la misma capacitación que las personas sin discapacidad, (Ítem 12).....	98



## ÍNDICE DE GRAFICOS

<b>Gráfico 1.</b> Porcentaje de frecuencia sobre si el estudiante tiene un familiar o contacto frecuente con personas con discapacidad, (Ítem 2).....	72
<b>Gráfico 2.</b> Porcentaje de Frecuencia de respuestas sobre si los estudiantes consideran que las materias que han visto o estaban cursando le han dado estrategias para trabajar en la atención de personas con discapacidad, (Ítem 3). ....	73
<b>Gráfico 3.</b> Porcentaje de frecuencia sobre si los estudiantes saben cómo ayudar a una persona con discapacidad (visual, auditiva, motora o intelectual), (Ítem 13). ....	74
<b>Gráfico 4.</b> Porcentaje de frecuencia sobre la importancia de implementar un programa de concienciación para el abordaje de las personas con discapacidad en el área laboral, (Ítem 14). ....	75
<b>Gráfico 5.</b> Frecuencia de respuestas sobre los contenidos que los estudiantes consideran que son importantes para la elaboración de un plan de formación que busca la inclusión de las personas con discapacidad en el campo laboral, (Ítem 21). ....	77
<b>Gráfico 6.</b> Porcentaje de frecuencia sobre la conceptualización que la muestra en estudio tiene sobre la discapacidad, (Ítem 1). ....	80
<b>Gráfico 7.</b> Porcentaje de frecuencia sobre si los encuestados conocen las disposiciones legales de la Ley para las Personas con Discapacidad, (Ítem 4). ....	81
<b>Gráfico 8.</b> Frecuencia de respuestas sobre si los estudiantes conocen sobre los enfoques que abordan la discapacidad, (Ítem 15). ....	82
<b>Gráfico 9.</b> Porcentaje de frecuencia sobre si conocen cuales instrumentos legales protegen los derechos de las personas con discapacidad, (Ítem 16). ....	84
<b>Gráfico 10.</b> Frecuencia de respuestas sobre si los estudiantes conocen cual es el ente encargado de ejecutar los lineamientos, políticas, planes y estrategias en materia de atención integral e inclusión de las personas con discapacidad, (Ítem 17). ....	85
<b>Gráfico 11.</b> Porcentaje de frecuencia sobre si los encuestados han trabajado o estudiado con personas con discapacidad, (Ítem 6). ....	88
<b>Gráfico 12.</b> Frecuencia de respuestas sobre las creencias que los encuestados tienen sobre las personas con discapacidad en el área laboral, (Ítem 18). ....	89
<b>Gráfico 13.</b> Frecuencia de respuestas sobre las creencias que los encuestados tienen en cuanto a cómo tratar a una persona con discapacidad, (Ítem 19). ....	90
<b>Gráfico 14.</b> Frecuencia de respuestas sobre si a los encuestados les importaría trabajar con una persona con discapacidad, (Ítem 20). ....	91
<b>Gráfico 15.</b> Porcentaje de frecuencia sobre si los encuestados tienen estrategias para capacitar a las personas con discapacidad, (Ítem 15). ....	93
<b>Gráfico 16.</b> Porcentaje de frecuencia sobre si los encuestados se sienten capacitados para resolver conflictos laborales entre una persona con discapacidad y una persona son discapacidad, (Ítem 7). ....	94
<b>Gráfico 17.</b> Porcentaje de frecuencia sobre si los encuestados consideran que las personas con discapacidad tienen el mismo derecho a percibir los mismos beneficios sociales y salariales que una persona sin discapacidad, (Ítem 8). ....	95



**Gráfico 18** Porcentaje de frecuencia sobre si a los encuestados a lo largo de su carrera el plan de formación le ha brindado estrategias para seleccionar y reclutar a personas con discapacidad, (Ítem 9). ..... 96

**Gráfico 19.** Porcentaje de frecuencia sobre si los encuestados se sienten capacitados para diseñar un plan de formación adaptado a las necesidades de las personas con discapacidad, (Ítem 10). ..... 97

**Gráfico 20.** Porcentaje de frecuencia sobre respuestas sobre si los encuestados consideran que la evaluación del desempeño de una persona con discapacidad de debe realizar de la misma manera que la de una persona sin discapacidad, (Ítem 11) ..... 98

**Gráfico 21.** Porcentaje de frecuencia sobre si los encuestados consideran que una persona con discapacidad debe recibir la misma capacitación que las personas sin discapacidad, (Ítem 12). ..... 99



## INTRODUCCIÓN

Desde el principio de nuestras civilizaciones las personas con discapacidad han sido víctimas de las injusticias sociales, los hemos rechazado por su condición, los hemos convertido en una atracción de circo, los hemos recluido en instituciones especiales apartándolos de la sociedad, en fin, hemos tenido una actitud negativa, olvidando que ellos son personas como cualquiera que no tenga una discapacidad.

No fue hasta que culminó la segunda Guerra Mundial, en el año 1945, que esta actitud cambió, surgieron organizaciones que comenzaron a preocuparse por los derechos de las personas con discapacidad, nacieron movimientos como el de vida independiente, que buscaba suprimir las barreras físicas y sociales del entorno donde se desenvolvían las personas con alguna condición de discapacidad, además de buscar la reivindicación de sus derechos; a su vez surgieron investigadores como Verdugo, Palacios, Romañach, Schalock, Butix, entre otros, que buscaron con sus modelos u enfoques de la discapacidad comprender con mayor profundidad a las personas con discapacidad, estableciendo a su vez que la discapacidad no era un problema solo del individuo que presentaba esta condición sino que era un problema social, donde es ésta última la verdadera causante de la discapacidad, pues son sus barreras (sociales, psicosociales, del entorno físico y mentales –Informe España, 2001-) las que impide o dificulta que las personas con discapacidad puedan tener acceso a los diferentes entornos de la sociedad; es así como se da comienzo a la gran lucha de las personas con discapacidad para ser integradas e incluidas dentro de los diferentes sectores de la sociedad.

En cuanto a la República Bolivariana de Venezuela, el Estado en atención a las necesidades especiales ha creado y promulgado leyes que buscan que la inclusión de las personas con discapacidad se lleve a cabo de la mejor manera posible. Para el año 1993 se creó el Concejo Nacional de las Personas con Discapacidad con el propósito de trabajar sobre las bases de las demandas de estos ciudadanos, sin embargo no basta con que el Estado cuente con un marco jurídico que contenga leyes y artículos



específicos para garantizar los derechos de las personas con discapacidad, si se busca una verdadera inclusión se hace evidentemente necesario que se cumpla con un riguroso seguimiento a la aplicación del marco legal, para garantizar así el cumplimiento de las mismas; es necesario además que las personas con discapacidad sean los que lleven la batuta en esta problemática, son ellos los que deben liderar la lucha contra la exclusión social a la cual son sometidos en muchas ocasiones, son sus voces y argumentos los que debemos escuchar y partir de sus necesidades para crear las políticas de Estado junto con los especialistas en ésta materia que permitan garantizar su participación activa en la sociedad.

El Estado debe desarrollar y ejecutar campañas en pro de los derechos de las personas con discapacidad, pues se considera que sensibilizar y concienciar a los ciudadanos es importante para cambiar la actitud y la visión que tenemos hacia las personas con discapacidad, razón por la cual es necesario considerar la difusión de información como el factor clave para que se dé una inclusión genuina, y no por miedo a las sanciones que puede acarrear el incumplimiento de alguna ley, o por ser un tema de moda o simplemente por cumplir con los organismos internacionales de los cuales somos miembros. En este sentido, la inclusión de las personas con discapacidad en los diferentes entornos sociales como se dijo anteriormente debe ser genuina, sincera; es una cuestión de dignidad, de carácter humanitario, es tiempo ya de pagar la deuda moral y social que tenemos con las personas con discapacidad.

En aras de contribuir con esta deuda, la presente investigación busca con toda humildad ser una herramienta de consulta o una guía en pro de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, la cual podrá ser utilizada por profesores, estudiantes, instituciones oficiales o privadas, entre otros.

En cuanto a los aspectos estructurales de la investigación, el primer capítulo está referido al problema de estudio, la justificación y los objetivos que se persiguen.

El segundo capítulo, está relacionado con el marco referencial de la investigación constituido por los antecedentes empíricos de estudios anteriores sobre programas de orientación y formación para la sensibilización en atención de las personas con discapacidad y sobre actitudes hacia las personas con discapacidad. En este capítulo





también se desarrollarán los soportes teóricos conceptuales de autores que han investigado sobre el tema de la discapacidad, sus modelos teóricos, la clasificación de la discapacidad, la modalidad de trabajo de la discapacidad: en el mundo, en Venezuela y en el ámbito laboral, así como también se describirán los aportes de la pedagogía laboral y del educador organizacional como gestor de la discapacidad. Así mismo, se despliegan las bases legales que permiten garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Por último, se describe el sistema de variables bajo el cual se operacionalizarán la manera en cómo los investigadores se acercan al estudio del comportamiento de la realidad, a partir de los aportes teórico- conceptuales.

En el capítulo tres, se desarrolla el marco metodológico de la investigación constituido en primera instancia por el despliegue de aspectos relativos a la base epistémica de la cual se valen los investigadores para abordar la realidad estudiada; partiendo de ello, se describe el tipo de investigación utilizada y el nivel de la investigación, luego se procede a determinar la población del estudio realizado; inmediatamente se describen los instrumentos que se emplearon para la recolección de los datos así como también la validez y la confiabilidad.

En el cuarto capítulo, se presentan los resultados obtenidos en la recolección de los datos, así como también el análisis e interpretación de dichos resultados, de acuerdo a los objetivos de investigación.

En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones del estudio, además de las recomendaciones de las autoras a partir de los resultados obtenidos en la investigación.

Por último, se presentan las referencias bibliográficas que sirvieron de soporte teórico- conceptual para el abordaje de todo el proceso investigativo.



## CAPITULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento del problema

Las personas que tienen alguna discapacidad, históricamente han sido víctimas de la exclusión y el rechazo; términos como: minusválido, deficiente, impedido, inválido, han conducido a una visión negativa de la discapacidad, generando conductas de segregación y de lástima, entre otras.

Aunado a esto, el consumo de drogas, los diferentes accidentes (domésticos, de tránsitos o laborales), los conflictos sociales como: la inseguridad, las minas antipersonas y las guerras ocurridas a través de los años han provocado un aumento en el porcentaje de personas que tienen alguna discapacidad, lo que ha traído como consecuencias que las diferentes organizaciones internacionales le presten mayor atención al tema de discapacidad. No es sino hasta el año 1945, al terminar la Segunda Guerra Mundial, cuando surgen algunas organizaciones que comienzan a interesarse por éste tema. Fue en esta época donde se fundaron las organizaciones más importantes como: La Organización Internacional del Trabajo -OIT- (1946) la cual buscaba fomentar la justicia social y que se respetaran los derechos humanos de todos los trabajadores. Organización que años más tarde muestra preocupación por el acceso de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, es por ello que en 1958 en el Convenio 111 y la Recomendación sobre discriminación en el empleo y la ocupación se prohíbe la discriminación en el empleo, entre otras razones, por discapacidad.

En 1948 nace la Organización Mundial de la Salud (OMS), organismo que busca establecer políticas que sean reconocidas internacionalmente para la prevención,



promoción e intervención de la Salud .En el año 1980 se establece uno de los modelos más importantes en el tema de la discapacidad, como lo es el modelo médico o clínico a través del cual se realizan los análisis especialista para la identificación de las causas genéticas que originan la discapacidad y así poder determinar posibles tratamientos para su atención, (Blanco y Sánchez, 2006).

En los siguientes años, según los autores precitados, aparecen los primeros documentos con tratados internacionales en materia de discapacidad entre los cuales encontramos: La Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas en 1948, El convenio sobre derechos Humanos en 1950 y La Carta Social Europea en 1961; en los años 1970 y 1980 se hicieron grandes avances en esta materia, pues se empiezan a promulgar textos especializados en discapacidad, declarándose además el año 1981 como el año Internacional de las Personas con Discapacidad por la Asamblea General de Naciones Unidas celebrado ese mismo año y que junto con el Programa Mundial de Acción sobre las Personas con Discapacidad y la Década de las personas con discapacidad buscaron la integración social de éstas personas.

Por su parte, en 1996 el Consejo de Europa emite la resolución para igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad; en esta oportunidad se le establece por primera vez desde un enfoque social, donde los obstáculos para la inclusión de las personas con discapacidad dentro de la sociedad no vienen dado por sus limitaciones funcionales sino por las barreras del entorno social.

En la actualidad, existe un gran esfuerzo por parte de los diferentes países para incluir a las personas con discapacidad dentro de la sociedad y han surgido a su vez nuevos modelos o enfoques teóricos que buscan que se respete la dignidad de las personas con ésta condición, al respecto los autores Blanco y Sánchez (2006), afirman que “es tiempo ya para que en una sociedad como la actual no tengan cabida como iguales los ciudadanos con discapacidad”. (Blanco y Sánchez, 2006, p. 43).

En tal sentido y en concordancia con los autores precitados, las autoras consideran que los diferentes entornos sociales tienen un papel determinante para la inclusión de las personas con discapacidad, la escuela por ejemplo, está en el deber de adecuar su organización administrativa y de infraestructura para poder atender las



necesidades de estos grupos y potenciar así las competencias que permitan a éstas personas su inclusión en los diferentes ámbitos de la sociedad (educación, salud, áreas recreativas, empleo, entre otros).

Sin embargo y a pesar de los avances existentes en Venezuela en materia legislativa acerca de discapacidad, la cual busca la inclusión significativa de las personas con discapacidad en los diferentes entornos sociales; muchos de estos entornos, en especial el laboral, se le dificulta la toma de acciones necesarias para incluirlos, ya que, existe un gran desconocimiento en cuanto al trato que deben recibir, cuáles son sus habilidades y competencias, y cómo la discapacidad repercute en la ejecución de sus actividades diarias. (Rottemberg, 2007).

A esto se suma la ausencia de formación, capacitación y actualización permanente, no sólo en los docentes (exceptuando a los docentes especialistas en educación especial, los cuales cuentan con algún estudio o profesionalización en el tema o que estén vinculados al ámbito de la discapacidad) sino en los diferentes miembros de las organizaciones, los cuales en su mayoría no cuentan con las herramientas ni el conocimiento para responder a las diferentes necesidades de la población con discapacidad, además se les dificulta lidiar con los prejuicios o conflictos relacionados a la discriminación de las que pueden ser objetos las personas con discapacidad dentro de las escuelas o las organizaciones (Muñoz, V., 2009).

Por otro lado, se desconoce cuáles de las universidades del país dedicadas a la formación de profesionales para la gestión del talento humano cuentan con un pensum o asignatura que contemple el tema de la discapacidad y le permita a sus estudiantes y futuros egresados desarrollar competencias para relacionarse con personas con discapacidad en el ámbito laboral, situación que podría estar generando que estos profesionales no puedan planificar, desarrollar, diseñar y evaluar materiales y medios instruccionales que permitan la formación y capacitación de las personas con discapacidad y desarrollar en ellos un alto nivel de competitividad y productividad, a su vez el egresado no contará con herramientas que le permitan incluir a las personas con discapacidad de la mejor manera en el entorno organizacional.



De aquí surge la necesidad de explorar cuáles son los conocimientos, creencias y con qué herramientas cuentan los estudiantes para afrontar esta nueva realidad social, especialmente los estudiantes de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela pertenecientes al 3er y 4to año diurno de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos, ya que, como futuros educadores encargados de la formación y gestión del talento humano los cuales se desenvolverán en el campo organizacional se hace indispensable que no sólo sean conscientes de esta realidad sino que adquieran competencias que les permitan incluir a las personas con discapacidad en el campo laboral, pues se cree que el conocimiento de esta realidad permitirá una verdadera inclusión de las personas con discapacidad, permitiéndoles ser independientes y autónomos, mostrándose potencialmente necesarios en la sociedad y pudiendo contribuir según sus propias capacidades al progreso del país para lograr un avance social y humano.

Ahora bien, para comprender esta realidad es necesario entender qué es la discapacidad, para lo cual es pertinente revisar los dos modelos teóricos más importantes que han abordado la condición de discapacidad: el Modelo Médico establecido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) a finales de la década de 1970 y Modelo Social que surge en el año 2001 y que es trabajado por el Profesor Aramayo en la cátedra libre de discapacidad de la Universidad Central de Venezuela.

Para el Modelo Médico, la discapacidad es vista como consecuencia de una deficiencia que se manifiesta desde el punto del rendimiento y de la actividad del individuo lo que supone una generación de trastornos en el ámbito de la persona; en otras palabras, Rottenberg (2007), afirma que la deficiencia repercute en la capacidad del individuo para realizar sus actividades en términos considerados normales para las personas de su misma edad y género.

En cuanto al Modelo Social de la discapacidad, “engloba las deficiencias, las limitaciones en la actividad o restricciones en la participación. Además, la nueva clasificación también enumera factores ambientales que interactúan con todos los demás factores” (Palacios, 2008, p. 232). Es así como la discapacidad se puede definir “como un término global que incorpora aspectos relacionados con la salud, con el



bienestar y con todos los elementos contextuales que intervienen en la vida de una persona”, (Pestana, 2005, p.32); En este sentido, la discapacidad es producto de las barreras sociales que de una u otra forma limitan o impiden la participación activa de una persona con discapacidad, esto se debe a que la sociedad no cuenta con las condiciones necesarias para que las personas con estas características se desenvuelvan y tenga acceso a los diferentes entornos sociales.

A continuación se presentará una comparación de los modelos médico y social desarrollados por Oliver (1999) y trabajados por Aramayo (2001), que permitirá tener una mayor comprensión.

### Transición del modelo médico al modelo social

<b>Modelo médico</b>		<b>Modelo social</b>
▶ Tragedia personal. (Discapacidad =incapacidad)	→	Opresión social (Discapacidad =sociedad)
▶ Problema personal.	→	Problema social.
▶ Tratamiento individual (cura).	→	Acción social (cambio social).
▶ Medicación.	→	Autoayuda.
▶ Experiencia de las personas sin discapacidad.	→	Experiencia de las personas con discapacidad.
▶ Prejuicios, actitudes.	→	Discriminación.
▶ Cuidado.	→	Derechos.
▶ Control.	→	Escogencia.
▶ Adaptación Individua.	→	Cambio social.

Fuente: Aramayo 2001, p.37

Es así, como la discapacidad deja de ser una condición meramente física y pasa a ser una cuestión de derechos humanos y una realidad social, donde la sociedad es una de las principales causantes de la exclusión, ya que los diferentes entornos



sociales, como se dijo anteriormente, no proveen las condiciones necesarias para que estas personas se desenvuelvan de la mejor manera posible, en tal sentido, Aramayo (2005) señala que la forma en que está constituida y organizada la sociedad demarca aún más las limitaciones e insuficiencias de las personas con discapacidad.

En líneas generales, el modelo social según el Seminario Internacional en Discapacidad del 2006 desarrollado en la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela y citado por Fermín (2006), busca que las personas con discapacidad sean reconocidas como iguales en la ciudadanía, se busca también que los gobiernos incluyan en su agenda acciones concretas que permitan no sólo la inclusión de las personas con estas características en los diferentes entornos sociales sino que exista un cambio social, donde se pase de una cultura discapacitante a una cultura inclusiva, garantizando en un plano de igualdad el conjunto de los derechos humanos que toda persona con o sin discapacidad tiene.

Es importante mencionar que los modelos hasta aquí expuestos no son los únicos que abordan el tema de la discapacidad, existen otros como el modelo de diversidad funcional, modelo de vida independiente, modelo de apoyo y calidad de vida, pero para los fines de la presente investigación, el modelo social da los elementos necesarios para desarrollarla, ya que la investigación busca concienciar a un grupo de estudiantes en materia de discapacidad, en un contexto determinado, como lo es en nuestro caso, el espacio de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela y es ahí donde veremos las debilidades y fortalezas que éste grupo tiene en materia de discapacidad.

Para continuar abordando el tema de la discapacidad, se hace necesario establecer que a pesar de la evolución que ha tenido el concepto de discapacidad en Venezuela aún se evidencia el rechazo hacia estas personas convirtiéndolas en víctimas de la exclusión, y creando situaciones que limitan su participación dentro de la sociedad, en este sentido Beckles (citado por Iglesias y Polanco, 2009) establece que:

Las condiciones existentes impiden que las personas con discapacidad tengan acceso a oportunidades que están abiertas para las personas sin discapacidad, tales como salud, educación, empleo y otros



servicios sociales, así como participación en la vida comunitaria incluyendo los procesos de toma de decisiones. (p.7).

Son estas condiciones las que generan en las personas con discapacidad una serie de desventajas sociales, creando a su vez un conjunto de estereotipos que tienden hacia el irrespeto, el rechazo, la lástima y la injusticia.

Sin embargo, y a pesar de los avances que se han hecho en cuanto a la creación de normativas, tales como: La declaración de los derechos humanos (1948), Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (1993), Declaración mundial sobre Educación Superior en el siglo XXI (1998), Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo (2006), Ley para personas con discapacidad (2007) entre otras; las cuales buscan garantizar la inclusión y la participación activa de las personas con discapacidad en los diferentes entornos sociales, aún son muchas las dificultades y barreras que tienen que superar estas personas.

Entre las barreras a superar según el Informe España (2001), se tienen: a) las sociales y psicosociales, que llevan a la limitación de oportunidades, al rechazo, la exclusión, a la sobreprotección por parte de sus familiares, impidiéndoles que se desarrollen profesional y personalmente, b) las del entorno físico, que limitan o no permiten que las personas con discapacidad tengan acceso a la comunicación y que se desenvuelvan en los diferentes entornos sociales, y c) las mentales, son situaciones negativas que generan en la persona con discapacidad una autoexclusión de la sociedad haciéndolos dependientes de las normativas nacionales, las cuales buscan protegerlos.

Ahora bien, si se busca que la inclusión de las personas con discapacidad se lleve de la mejor manera se hace fundamental que las universidades y las diferentes instituciones de educación universitaria desarrollen programas que aborden esta problemática social, ya que, “las universidades también tienen la posibilidad de participar en la formación cultural e ideológica de la sociedad y con ello, en la formación





de valores, actitudes y representación de la propia sociedad”. (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior –ANUIES-, 2006, p.12). Permitiendo así que los estudiantes de estas diferentes casas de estudios puedan ser de gran ayuda en la promoción de información y sensibilización con relación a la discapacidad, siendo ellos capaces de difundir esta información, no sólo a sus pares sino a las diferentes personas que conforman su entorno social, convirtiéndose así en una herramienta fundamental para fomentar la inclusión de las personas con discapacidad dentro de la sociedad, y a su vez cambiar las falsas concepciones que pueden existir con relación a esta problemática social.

La Universidad Central de Venezuela por ejemplo, cuenta con la carrera de Licenciados en Educación mención Desarrollo de los Recursos Humanos, la cual busca formar profesionales que tengan conocimientos teóricos- prácticos en el área de Recursos Humanos desde una perspectiva educativa pedagógica, permitiéndole al egresado desenvolverse en el campo laboral no sólo como docente de apoyo sino como gestor del talento humano, competencias que le facilitan afrontar los nuevos desafíos sociales, en éste caso, la inclusión de las personas con discapacidad en el área laboral.

Es por ello que debemos preguntarnos si es suficiente que la Universidad Central de Venezuela cuente con una carrera en la cual la formación y gestión del talento humano vaya dirigido sólo a personas sin discapacidad o si se hace necesario que el pensum de esta carrera contemple programas curriculares o contenidos que traten el tema de la discapacidad, permitiéndoles a los egresados, tener las herramientas necesarias para incluir y atender las necesidades de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, y así ayudar a dar respuesta a éste nuevo reto, además, estos programas curriculares o contenidos permitirán que el estudiante y futuro egresado tome conciencia sobre la importancia y la necesidad que existe de incluir a las personas con discapacidad en éste ámbito, no sólo por el cumplimiento de una legislación establecida por el Estado, sino por el derecho que toda persona tiene a desarrollarse de forma profesional.



En este sentido, se hace necesario hacer énfasis en la importancia del empleo. Ésta es una actividad que realiza el ser humano a diario y que le permite su desarrollo y ascenso social y profesional. Asimismo, es imprescindible destacar la importancia de los procesos de formación laboral y especialmente de las personas con discapacidad para que desarrollen su máximo potencial y competencias y se sientan con ello realizados individual y profesionalmente en un ambiente laboral satisfactorio y placentero, es por ello que se hace fundamental que la Escuela de Educación, como se dijo anteriormente, cuente con programas o un pénsum que le brinden al futuro egresado de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos contar con herramientas que le permita incluir a las personas con discapacidad no sólo en el ámbito laboral sino social.

Es así, como en busca de establecer si los estudiantes de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos cuentan con las competencias necesarias para enfrentar la inserción de las personas con discapacidad dentro de las organizaciones surgen las siguientes interrogantes de investigación:

¿Cuáles son los conocimientos que los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos poseen en materia de discapacidad?

¿Cuáles son las creencias que los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos poseen en materia de discapacidad?

¿Cuáles son las herramientas con que cuentan los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos para la atención de las personas con discapacidad en el contexto organizacional?

¿Qué experiencias en materia de discapacidad han tenido los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos en el desarrollo de sus prácticas profesionales en las organizaciones?



## 1.2. Justificación

El tratamiento del tema de la discapacidad no es algo nuevo, éste nos acompaña desde el principio de los tiempos, y con ella las manifestaciones de exclusión y discriminación, pues existen hallazgos históricos que demuestran que en las antiguas sociedades el que tenía algún defecto físico era tratado con desprecio o simplemente era eliminado de la sociedad, (Aramayo, 2011).

No es sino hasta la mitad del siglo XX que según Aramayo (2001), se comienzan a ver progresos favorables en cuanto al tratamiento de las personas con discapacidad, un ejemplo de ello es la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad del año 1999, la cual estableció que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos y libertades de las que gozan las personas que no tienen discapacidad, incluyendo el derecho a no ser discriminados por su discapacidad, derecho que nace de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano.

Es por ello, que en un mundo donde se estima que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, es decir, alrededor del 15% de la población mundial según el Informe Mundial de la Salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS) del año 2011. Se hace necesario buscar los mecanismos para ayudar a mejorar la situación y la calidad de vida de las personas con discapacidad, rompiendo con las viejas creencias y prejuicios sociales; cambio que será "... posible mediante una acción concertada que se sostenga en el tiempo y que se base en la voluntad de intervención y transformación de la realidad social...". (De Lorenzo García, 2003, p. 242).

En pro de tomar acciones concretas que permitan la intervención y la transformación de la realidad social de las personas con discapacidad, el Estado venezolano, en 1993, creó el Consejo Nacional para la integración de personas incapacitadas -CONAPI- (ahora llamado Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad -CONAPDIS-), el cual tiene con objeto atender las demandas de esta población, con la misión de consolidar la inclusión de las Personas con Discapacidad en



la República Bolivariana de Venezuela, logrando que este sector asuma un rol protagónico y participativo en las comunidades y sean autores de su propio desarrollo e integración en todas las áreas de la vida Nacional. CONAPDIS también ejerce funciones de vigilancia del cumplimiento de lineamientos, políticas públicas, planes y estrategias que en materia de discapacidad se establecen como parte de acuerdos legislativos, políticas y tratados internacionales de los cuales Venezuela es participe.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 1999 en su artículo 81 establece que: “Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades...” Para cumplir con la constitución en enero del año 2007 se promulgó la Ley para las Personas con Discapacidad (LPD) la cual tiene por objeto: “Regular los medios y mecanismos para garantizar el desarrollo integral de estas personas de manera plena y autónoma...” (Ley para las Personas con Discapacidad, 2007, Art.1).

Si bien es cierto que en Venezuela actualmente se han implementado diferentes políticas y proyectos que promueven la inclusión y la no discriminación de las personas con discapacidad en los diferentes entornos sociales, se está de acuerdo con lo expuesto por Aramayo, (2011) en la VII Jornada de Investigación Humanística y Educativa llevada a cabo en la Universidad de Los Andes-ULA- y en la Universidad Católica del Táchira -UCT-, cuando comenta que se tienen los basamentos legales pero éstos no se cumplen en su totalidad, lo que trae como consecuencia que los cambios que se estén generando lleguen en forma lenta. Además, hay que tomar en cuenta que la aprobación de éstas políticas no garantizan un cambio inmediato en las actitudes de los diferentes actores sociales y que éstas estén en concordancia con el nuevo modelo social rompiendo así con los viejos paradigmas y prejuicios existen en torno de la discapacidad, (González y Leal, 2009).

Lo anteriormente expuesto nos puede llevar a pensar que aún puede estar ocurriendo lo mencionado por Aramayo (2005) cuando estableció que el cambio ha sido lento, y que esto se debe entre otras razones, a que todavía no existe un verdadero compromiso con la inclusión de las personas con discapacidad; en este sentido Iglesias y Polanco (2009) resaltan que la inclusión de las personas con discapacidad



especialmente en el área laboral no se realiza por un sentido de igualdad sino por las sanciones que generan el incumplimiento del artículo 28 de la Ley para las Personas con Discapacidad.

Lo expresado en el párrafo anterior es un verdadero desafío al que se enfrentan las diferentes sociedades, y que tiene que ver con la inclusión de las personas con discapacidad. La inclusión no radica solamente en la creación de políticas que van sujetas a la adaptación o modificación física de los entornos sociales, y a la aceptación de las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos (escuela, salud, campo laboral, comunidad, entre otros) sino que se hace necesario educar e informar a la sociedad de esta problemática social, ya que estos elementos son factores claves que permitirán la sensibilización y concientización, favoreciendo así, no sólo un cambio en las concepciones, creencias y actitudes sino en la participación y el compromiso de todos los actores sociales.

En tal sentido, el Estado o los Estados, tienen el deber de colocar en su agenda política, el tema de la inclusión de personas que presentan alguna discapacidad, para tratar de cerrar las brechas económicas y sociales existentes entre estas personas y el resto de la sociedad.

Es así, como el Estado debe fomentar la inclusión de las personas con discapacidad cumpliendo con la legislación, e incentivando compromisos y la responsabilidad de los diferentes actores sociales. De esta manera se hace honor al principio de igualdad de oportunidades, en materia de derechos humanos y de justicia social. El país cuenta con la legislación pero el énfasis en el conocimiento social de la misma no ha sido suficiente; hay que difundirla en todos los espacios oficiales y privados para coadyuvar en el proceso de inclusión propiamente dicho.

Lo anterior parece necesario para la toma de consciencia y sensibilización de los diferentes actores sociales a fin de insertar e incluir a las personas que presentan alguna discapacidad y ayudarles en sus procesos de sociabilización, desarrollo de su personalidad y crecimiento profesional, creando una verdadera transformación social.

Esta transformación social pudiese estar liderada por los estudiantes universitarios, ya que los mismos pueden enseñarle a los adultos, a sus pares y a



los/las niñas (os) a entender y conocer su entorno, es así como los estudiantes siendo miembros de esta sociedad, no deben ser indiferentes a las problemáticas que la aquejan, los mismos, pueden y deben participar en los diferentes entornos creando así una sociedad más solidaria y humana, siendo "... necesario que los adultos se muestren como tales, dejando lugar a la brecha generacional que marque la diferencia y permita la acción, y la participación real" de los actores sociales más jóvenes. (Paredes, 2007, p.84).

En consecuencia, el estudio de los conocimientos, creencias, herramientas y experiencias que tienen los estudiantes del 3re y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela en materia de discapacidad, reconoce la importancia que este grupo social tiene para una verdadera transformación social. El reconocimiento y la participación son algunos de los factores que influyen en las actitudes, en este sentido la forma de actuar de una personas va muy ligado a sus conocimientos y creencias hacia una situación, siendo determinantes según Mefalopus y Kamlogera, (2008), el interés, el conocimiento y comprensión para cambiar actitudes donde estas puedan ser legitimadas en la práctica.

Para lograr un verdadero cambio de actitudes se hace necesario concienciar a los estudiantes en cuanto a las diferentes problemáticas sociales, ya que como futuros profesionales estarán en capacidad de romper con viejos paradigmas y crear una sociedad más inclusiva. Es allí donde el educador es de vital importancia, no sólo como investigador, sino como trasformador de pensamientos y creencias hacia las diversas problemáticas que hoy en día aquejan a nuestras sociedades.

Es así como el educador debe promover una pedagogía social, para ello deberá abordar temas relacionados con las diferentes problemáticas sociales y así impulsar la integración de los estudiantes dentro de la sociedad como actores del cambio.

En el mismo orden de ideas, Hernández (2010), plantea que "el docente trasformador es aquel que sea capaz de llevar a los entes (comunidad, escuela, estudiantes, entre otros) vinculados con el quehacer educativo, habilidades para pensar, crear, diseñar, resolver, interactuar, manejar, usar, producir y comunicar información." (p.11). El educador, entonces, es una de las grandes herramientas con



que cuenta la sociedad para lograr una transformación social, especialmente en el tema de la discapacidad, debido a que el mismo es capaz de actuar en los diferentes entornos sociales y transformar dicha realidad, mediante la educación. En tal sentido Aramayo (2010), establece que los educadores y educadoras tienen mucho que aportar a las personas con discapacidad, ya que con su trabajo pueden y deben acoger el déficit de cualquiera de sus estudiantes ayudándolos a integrarse de la mejor manera posible dentro de su entorno social, siendo el educador pieza fundamental en la construcción de un cambio favorable para las personas con discapacidad.

La presente investigación resulta novedosa porque relaciona los conceptos: conocimientos, creencias, estudiantes universitarios y discapacidad. Por otra parte pretende cubrir un vacío de investigaciones sobre los conocimientos y creencia de los adolescentes acerca de la discapacidad. Como resultado del arqueo de información realizado hasta ahora, se han encontrado estudios sobre la inclusión de las personas con discapacidad dentro del área laboral y sobre los conocimientos y creencias de los adolescentes en cuanto a la sexualidad, no se halló información de cómo este grupo social puede ayudar a la inclusión de personas con discapacidad en la sociedad; de aquí la relevancia de trabajar con los adolescentes como promotores en materia de discapacidad.

Los estudiantes universitarios como futuros hombres y mujeres del mañana, pueden llevar la tutela en el cambio de la conciencia social para la transformación de las realidades de las personas con discapacidad en los diferentes entornos sociales donde se desenvuelven, en aras de mejorar la calidad de vida de los mismos, potenciando y desarrollando sus facultades para que en un futuro puedan ser libres y autónomos, consagrando con ello los derechos establecidos en el marco político-internacional y en el marco legal venezolano.

En cuanto a la Escuela de Educación, la presente investigación pretende ser pionera en el estudio de los conocimientos y creencias de los estudiantes de esta Escuela en materia de discapacidad, ya que no se encontraron antecedentes empíricos que aborden dicho tema; es por ello, que teniendo la educación un carácter humanista y social, el educador como investigador debe tratar las diferentes problemáticas



socioeducativas a fin de dar soluciones pedagógicas y educativas, para la transformación de las realidades sociales y especialmente en un área tan poco explorada como es el tema de la discapacidad.

En el mismo orden de ideas, este proyecto busca ser base para futuros estudios no sólo en la Universidad Central de Venezuela sino en las diferentes casas de estudios oficiales y privadas a nivel nacional e internacional, ya que con carácter científico y metodológico se pretende explorar los conocimientos y creencias que tienen los adolescentes sobre la discapacidad con la finalidad de diseñar un plan de formación dirigido a este grupo social para que a su vez ellos formen a otros adolescentes, promoviendo la sensibilización y los conocimientos que hacen posible la inclusión de las personas con discapacidad en las diferentes esferas de la sociedad.

Por último, la presente investigación surge del interés de las autoras, que, aún siendo formadas en la especialidad de Desarrollo de los Recursos Humanos, reconocen la importancia de estar en todos los entornos sociales en aras de solventar las diferentes problemáticas educativas y pedagógicas, creyendo en la necesidad de ahondar en el tema a investigar que relaciona los términos: conocimientos, creencias, herramientas, inclusión laboral, estudiantes universitarios y discapacidad. Aunado a lo anterior y siguiendo a Aramayo (2005), las autoras creen que es fundamental educar a las nuevas generaciones en materia de discapacidad, para así crear una nueva cultura al respecto, donde se respeten y comprendan todas las formas de diversidad.

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **Objetivo General**

- Diseñar un plan de formación con el fin de informar y concienciar a los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos en cuanto a la inclusión de las personas con discapacidad en el área laboral.





### **Objetivos Específicos**

- Describir los conocimientos que en materia de discapacidad tienen los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos
- Identificar las creencias que en materia de discapacidad tienen los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos.
- Explorar las herramientas con que cuentan los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos para tratar a una persona con discapacidad.
- Desarrollar los lineamientos de un plan de formación profesional en inclusión laboral de las personas con discapacidad, dirigido a los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos.



---

## CAPITULO II

### MARCO REFERENCIAL

#### 2.1. Antecedentes de la Investigación

A continuación se presentarán los antecedentes empíricos que contribuirán como referencia teórica a la presente investigación, aportando diversos estudios en relación a las actitudes y el grado de información que tienen los estudiantes con relación al tema de la discapacidad, en este sentido se toma como referencia las siguientes investigaciones:

Andrade y Cárdenas (2011) *“Programa de orientación personal- social de sensibilización a los docentes para la atención de estudiantes con discapacidad UNEXPO”* Trabajo de grado para optar al Título de Licenciado en Trabajo social, en la escuela de Trabajo social perteneciente a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Central de Venezuela. La presente investigación fue de tipo campo con un nivel descriptivo y tuvo como objetivo el diseño de un programa de orientación personal- social de sensibilización a los docentes para la atención de estudiantes con discapacidad de la UNEXPO, empleando para la realización de dicho diseño un diagnostico con el fin de identificar el grado de información que poseen los docentes acerca de la atención a los estudiantes con discapacidad, para ello los autores utilizaron la encuesta censal como técnica de recolección de datos, la cual conto con 40 ítems. Esta investigación conto con una población/muestra de 41 docentes, obteniendo como conclusión la falta de información que poseen los sujetos de estudio en cuanto a estrategias para la atención de los estudiantes con discapacidad.



La investigación realizada por Andrade y Cárdenas demuestra la importancia que tiene la creación de programas dentro del campo universitario que permita la formación de los docentes en cuanto a la atención de las personas con discapacidad dentro de este contexto; un docente a nivel de la educación superior que cuente con herramientas y estrategias para la atención de las personas con discapacidad no sólo podría cambiar significativamente la vida de estas personas sino que le dará a los mismos las herramientas y conocimientos necesarios para que estas puedan competir en un plano de igualdad dentro del ámbito laboral, ya que no sólo se debe buscar su inclusión y atención dentro de las organizaciones, sino que estas deben contar con las herramientas necesaria para desempeñarse profesionalmente en cualquier nivel del campo laboral para el que fue formado; de aquí la importancia que tiene este antecedente para la presente investigación.

Aramayo (2006) *“Actitudes hacia los estudiantes con discapacidad en una muestra de estudiantes universitarios”*. Trabajo de grado para optar al Título de Licenciada en Psicología, en la escuela de Psicología perteneciente a la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela. La autora tuvo como objetivo: detectar las actitudes, normas subjetivas e intenciones conductuales hacia los estudiantes con discapacidad en una muestra de estudiantes pertenecientes a la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela. La investigación fue de carácter no experimental, de campo y descriptiva, de tipo transversal y correlacional. Para la recolección de datos elaboró una escala de medición de actitudes recurriendo a la teoría propuesta por Fishbein y Ajzen. La población estuvo constituida por 7.624 estudiantes de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, y su muestra fue de 240 estudiantes por considerarlos representativo para el desarrollo del estudio.

Dentro de las conclusiones más resaltantes del trabajo anterior se destacan; en primer lugar, el hecho de que los estudiantes de la Escuela de Educación al ser comparada con las demás escuelas de la Facultad de Humanidades y Educación fue la que presentó un porcentaje más bajo en cuanto a la intención conductual de incluir a



las personas con discapacidad, además, la escuela de Educación tuvo nuevamente el porcentaje más bajo en cuanto a la actitud de integrar a las personas con discapacidad en el campus universitario.

Por último, Aramayo recomienda que se realicen proyectos con la intención de sensibilizar a la población estudiantil, específicamente, a los pertenecientes a la Escuela de Educación.

Otro aporte empírico encontrado es el trabajo de Guevara, Gutiérrez y Hernández (2006) con su propuesta de *“Discapacidad y Educación: Un programa de formación dirigido a los estudiantes de pregrado de la Escuela de Educación de la Universidad central de Venezuela”*. Trabajo de Grado, para optar al título de Licenciado en Educación Integral. Esta investigación se propuso diseñar un programa de formación en el área de discapacidad y educación dirigido a los estudiantes de pregrado de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, para ello las autoras diagnosticaron el grado de información que poseían los estudiantes del pregrado de la ya mencionada casa de estudio, utilizando como técnica de recolección de datos la entrevista no estructurada tipo cuestionario, el cual contó con 20 ítems.

La investigación fue de tipo campo con un nivel exploratorio. Ésta se centró en un grupo focal de 142 estudiantes del 4to y 5to año pertenecientes a la mención de preescolar y de 191 estudiantes del 9no y 10mo semestre pertenecientes a la modalidad de Estudios Universitarios Supervisados (EUS). La muestra seleccionada fue de 43 estudiantes pertenecientes a la modalidad presencial y de 70 estudiantes pertenecientes a la modalidad de EUS.

Como conclusión, destaca la ausencia de una asignatura (materia electiva) en la Escuela de Educación que le brinde a los egresados de las herramientas necesarias para afrontar el desafío que implica la inclusión de las personas con discapacidad en el entorno escolar.

En este sentido, se toman las tesis realizadas por Aramayo (2006) y Guevara, Gutiérrez y Hernández (2006), porque en ellas se demuestra que es importante que la Escuela de Educación se desarrollen estrategias que concienticen a los estudiantes con



relación al tema de la discapacidad, y que se hace necesario diseñar una asignatura o electiva que le brinde a los futuros egresados las herramientas necesarias para tratar a las personas con discapacidad en los diferentes entornos sociales, es por ello que entre los objetivos específicos de la investigación, se encuentra explorar las herramientas con que cuentan los estudiantes del 3ro y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos para tratar a una persona con discapacidad.

## **2.2. Bases Teóricas**

En toda investigación se hace necesario establecer las teorías que explican y apoyan el tópico a investigar, es decir, las bases teóricas “es el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico que se asume” (Balestrini, 2002 p.91), en este sentido se considera pertinente iniciar con algunas nociones teóricas fundamentales como la definición de discapacidad, su evolución histórica, los enfoques que la abordan, su clasificación, la situación de la discapacidad en el mundo y en Venezuela, entre otros; nociones que se consideran importante para comprender el tópico seleccionado y que da vida a la presente investigación.

### **2.2.1. Discapacidad**

La discapacidad forma parte de la condición humana, ninguna persona puede escaparse de esta realidad, de manera que algunas personas en algún momento de su vida podrían presentar algún tipo de discapacidad, permanente o no, esta realidad se hace más evidente al transcurrir de los años pues el funcionamiento del cuerpo va cambiando con el tiempo e incluso puede llegar a deteriorarse generando así la condición de discapacidad. (Organización Mundial de la Salud, 2011)

Por tanto la discapacidad, no debe verse como un sinónimo de incapacidad, todas las personas tienen capacidades diferentes, cada quien tiene su forma de resolver los problemas que se le presentan en los diferentes entornos sociales, de



manera que debemos enfocarnos más en las habilidades y destrezas que las personas poseen más que en sus debilidades.

### **2.2.2. Evolución histórica de la discapacidad**

Para comprender el fenómeno de la discapacidad se hace necesario comprender su historia; Gómez y otros, (2004) establecen que la historia no sólo nos ayuda a comprender el presente, sino que nos permite participar en su transformación y así construir un futuro, es por ello que trataremos la historia de la discapacidad en tres grandes etapas para comprender la actitud de la sociedad ante este tema.

#### **Etapas 1: Actitud de rechazo**

Desde la antigüedad los griegos y romanos en su afán de buscar la perfección física, rechazaban o exterminaban todo aquello que estuviera alejado de esta realidad; los Espartanos por ejemplo, examinaban a sus niños recién nacidos en busca de alguna debilidad y en caso de ser encontrada estos eran abandonados a su suerte para dejarlos morir. (Aramayo, 2005).

Para Palacios y Romañach (2006) la discapacidad en las sociedades griegas y romanas era vista desde una concepción religiosa. Los griegos consideraban que los niños y niñas que nacían con alguna debilidad era producto de un castigo divino, mientras que los romanos pensaban que estos niños era una advertencia de que la alianza con los Dioses estaban rotas.

Esta etapa se caracterizó por la marginación de las personas con discapacidad por considerar que estas no tenían valor humano por lo que no merecían vivir, siendo una de las etapas más difíciles que ha enfrentado el mundo de la discapacidad.

#### **Etapas 2: Actitud de protección**

En esta segunda etapa la discapacidad ya no es vista desde un punto religioso sino desde el campo de la medicina, la cual la entiende como un deficiencia ya sea física, psíquica o sensorial, viendo a la persona con discapacidad como un ser



indefenso incapaz de valerse por sí mismo, caracterizándose esta etapa por la institucionalización y la subestimación de las aptitudes que poseen las personas con esta condición; lo que trajo como consecuencia que la discapacidad fuese vista con una actitud paternalista, que según Palacios y Romañach (2006) estaba “centrada en los déficit de las mujeres y hombres que – se considera- tiene menos valor que el resto- los/las validos o capaces”.(p.47).

Otro comportamiento que se evidencia en esta etapa es la exclusión de las personas con discapacidad del mundo laboral a partir de la llegada de la industrialización en el siglo XIX, ya que se comienza a ver a las personas con esta condición como seres improductivos, incapaces de realizar las actividades asignadas con la misma rapidez que sus compañeros de trabajo que no poseían alguna discapacidad, lo que trajo como consecuencia que poco a poco las personas con discapacidad fueran excluidas tanto de las actividades económicas como las sociales, generando que la discapacidad fuese vista como una deficiencia que se debía corregir para poder incluirlas en los diferentes entornos.

### **Etapa 3: Actitud de justicia social**

A Finales del siglo XX y en respuesta a la etapa anterior, un pequeño grupo de personas con discapacidad ya cansadas de la opresión y la exclusión y buscando una justicia social cuestionaron el modelo médico estableciendo que la discapacidad no se derivaba de las condiciones físicas, sino que era consecuencia de las barreras discapacitantes impuestas por parte de la sociedad, en este sentido, Palacios y Romañach (2006) establecen que la discapacidad “es producto de la manera en la que hemos construido el entorno, los productos y los servicios e, incluso, de la manera en la que hemos concebido al propio ser humano”. (p. 22).

Por su lado Goodley (1996) citado por Aramayo (2005), establece que este nuevo enfoque busca que la discapacidad sea vista en términos de inadecuación social más que individual, alertándonos de las diferentes formas que tiene la sociedad para disminuir las oportunidades de desenvolverse socialmente justificando la exclusión, ya



que se pensaba que las personas con discapacidad no podrían ser capaces de conducir sus propias vidas y dejar el estado de dependencia en el que estaban sumido.

Es así como esta etapa, en líneas generales, se caracteriza por: 1) La búsqueda de plena participación de las personas con discapacidad en la igualdad social y ciudadana donde estas tengan los mismos derechos y oportunidades sociales que sus pares sin discapacidad. 2) Buscar que la sociedad comprenda que las personas con discapacidad pueden asumir el control de sus propias vidas. 3) Buscar que la sociedad sea más justa, donde las personas sean aceptadas y respetadas por el simple hecho de ser humanas. 4) Buscar que los gobiernos incluyan en su agenda acciones concretas que permitan la inclusión de las personas con discapacidad en los diferentes entornos sociales. 5) Buscar un cambio social, donde se pase de una cultura discapacitante a una cultura inclusiva y 6) Buscar la eliminación de cualquier tipo de barrera que impida o dificulte la inclusión de las personas con discapacidad dentro de la sociedad.

### **2.2.3. Modelos teóricos de la discapacidad**

El término discapacidad resulta ser una concepción muy amplia, ya que presenta diferentes orígenes, tipos y formas de manifestarse, pero antes de analizar este término es necesario conocer los diferentes modelos que lo estudian.

#### **Modelo Médico**

Este modelo nació a finales de la década de los 70 cuando la Organización Mundial de La Salud (OMS), buscaba establecer una clasificación que permitiera diferenciar los términos: deficiencia, discapacidad y minusvalía. Clasificación que busco servir como instrumento para establecer una mejor representación y valoración de las personas con discapacidad. (Aramayo, 2005).

Este modelo establece que la deficiencia es toda anomalía, pérdida o disminución de las funciones psicológicas, anatómicas y sensoriales, siendo esta pérdida temporal, permanente o adquirida. La discapacidad es toda limitación producida por una deficiencia que impide realizar una actividad bajo los parámetros que





se consideran normales para un ser humano en el contexto social y la minusvalía “es una situación desventajosa para una persona determinada, consecuencia de una discapacidad que restringe o imposibilita el acceso a diversos sistemas sociales que están a disposición de los demás y que limita el desempeño del rol social que es normal en su caso, en función de su edad y sexo. (Díez, 2005).

Con base en los términos anteriormente definidos, se puede decir que la minusvalía se presenta como producto de una discapacidad que impide o limita a una determinada persona desempeñarse en el ámbito social, y esta discapacidad a su vez, es producto de una deficiencia que no permite al individuo realizar alguna actividad determinada con normalidad, es por ello que dichos conceptos se encuentran plenamente relacionados ya que, a través de ellos se puede entender que existe una pérdida o anomalía de la estructura o función psicológica, anatómica o sensorial, donde esta puede ser temporal, permanente o adquirida, limitando la capacidad de una persona para desarrollarse en el contexto normal, siendo considerada minusválida dentro de su entorno social.

Por último, este modelo ve a la persona con discapacidad como un enfermo permanente, donde el problema es del individuo, pues es él, el que sufre de alguna anomalía física, sensorial o mental. A su vez esta perspectiva generó en el individuo una pasividad, en cuanto a sus deberes y derechos en los diferentes entornos sociales (familiar, laboral, comunidad, entre otros) creando en el individuo una dependencia no sólo entre la relación médico-paciente, sino en su entorno más cercano, como el familiar, ya que, la persona con discapacidad acepta su rol de enfermo. (Céspedes, 2005).

### **Modelo social**

El modelo social surge como consecuencia de las críticas realizadas a la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), la cual fue sujeta a revisión y evaluación en 1993, generándose una nueva Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud (CIF), la cual incorporó nuevos concepto que, según Pestana (2005), “permiten entender la discapacidad



considerando elementos contextuales y haciendo énfasis en los aspectos positivos de la persona”. (p. 31).

Este modelo busca sustituir la visión del modelo anterior por una perspectiva más positiva en donde las personas con discapacidad se le reconozcan los mismos derechos que el resto de los ciudadanos y puedan participar en los diferentes entornos sociales sin ser visto como minusválidos. (Finkelstein citado por Aramayo 2005).

A continuación se presentarán las diferentes definiciones establecidas por la Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud (CIF) con relación a los términos de deficiencias de funciones y estructura y limitaciones en las actividades y participación así como los factores ambientales.

#### **Cuadro 1. Componentes de la Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud (CIF)**

**Discapacidad.-** Es el término genérico que engloba todos los componentes: deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Expresa los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con problemas de salud y su entorno físico y social.

- **Deficiencia.** Son problemas en las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona. Pueden consistir en una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa respecto a la norma estadísticamente establecida.
- **Limitaciones en la actividad.** Son las dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades. Estas dificultades pueden aparecer como una alteración cualitativa o cuantitativa en la manera en que la persona desempeña la actividad en comparación con otras que no tienen un problema de salud similar.
- **Restricciones en la participación.** Son problemas que una persona puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales, tales como relaciones interpersonales, empleo, etc. en el contexto real en el que viven. La presencia de una restricción en la participación viene determinada por la comparación de la participación de la persona con discapacidad con la participación de una persona sin discapacidad en una situación análoga o comparable.



**Factores Contextuales.-** Constituyen el trasfondo, tanto propio como externo, de la vida de un individuo y de su estilo de vida. Incluyen los factores personales y los factores ambientales, que pueden tener una influencia positiva o negativa en la realización de actividades o en el desempeño del individuo como miembro de la sociedad.

- **Facilitadores.** Son todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, mejoran el funcionamiento y reducen la discapacidad. Por ejemplo, la disponibilidad de tecnología asistencial adecuada, y también la existencia de servicios de apoyo que intentan aumentar la participación de las personas con discapacidad en determinadas áreas de la vida (educación, empleo,...). Los facilitadores pueden prevenir o evitar que un déficit o limitación en la actividad se convierta en una restricción en la participación.
- **Barreras/obstáculos.** Son todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad. Por ejemplo, un ambiente físico inaccesible, un producto no utilizable por todos o un servicio existente que, sin embargo, no es válido para las personas con discapacidad.

**Fuente:** Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). OMS, 2001 citado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, p. 21.

Es así como la discapacidad, en este modelo, no es visto como un problema de la persona, causado por una deficiencia corporal producto de cualquier problema de salud, enfermedad o accidente, sino que se convierte en un problema social, donde los factores ambientales que existen en la sociedad son las verdaderas barreras y obstáculos que puede limitar o impedir la participación activa de las personas con discapacidad en los diferentes espacios sociales, pues son estos factores los que crean en las personas con discapacidad una serie de desventajas a la hora de participar en igualdad de condiciones en las diferentes actividades sociales.



### **Modelo de diversidad funcional**

El término diversidad funcional es relativamente nuevo. Esta expresión se utilizó por primera vez en el mensaje que Javier Romañach y Manuel Lobato dieron en el Foro de Vida Independiente realizado en España del 2005.

La diversidad funcional es un modelo que surge de la necesidad de rescatar el valor de la diversidad y la dignidad humana, como factores primordiales para que las personas con diversidad funcional sean aceptadas y puedan participar en los diferentes entornos sociales respetando su diversidad funcional, elementos que no toma en cuenta el modelo social, pues éste se basa en la capacidad de aportación social que tienen las personas con diversidad funcional considerando a la sociedad como la principal causante de la diversidad funcional.

Para alcanzar la dignidad este modelo propone el uso del derecho para defender la dignidad extrínseca y la bioética para defender la dignidad intrínseca, ya que al hacerle un análisis al modelo social los autores se dieron cuenta que éste estaba incompleto y que no tomaba en cuenta la dignidad intrínseca como elemento fundamental en la concepción de los derechos humanos de las personas con diversidad funcional. Estos dos elementos permitirán la consecución de la dignidad de las personas con diversidad funcional y que las personas tomen conciencia de que la dignidad es un elemento fundamental para desarrollar una cultura donde se les dé valor a los ciudadanos y no sean discriminadas por sus creencias, raza, ideología o por su diversidad funcional.

En cuanto al cambio en el término, éste viene dado porque Javier Romañach y Manuel Lobato consideran que las palabras o términos llevan asociados con ellos ideas y conceptos que se ven representados y aceptados en la sociedad, estableciendo que si se desea cambiar las ideas se hace necesario primero cambiar las palabras, es por ello que el cambio en el término tiene objetivo eliminar la visión negativa que según estos autores sigue presente en la mayor parte de los países, pues aún se confunde enfermedad con diversidad funcional y autonomía moral con la autonomía funcional, además todavía se cree que las personas con diversidad funcional sufren.



Para enfrentar estos prejuicios y conseguir la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con diversidad funcional se hace necesario que la diversidad funcional sea vista y aceptada como parte de la diversidad humana. Para ello este nuevo modelo busca que los diferentes entornos sociales comprendan que las personas con diversidad funcional son diferentes desde el punto de vista biofísico y que al tener características diferentes realizan las mismas actividades que una persona sin diversidad funcional, pero de una manera diferente, ya que tienen que adaptar estas actividades a su condición. (Romañach y Palacios, 2006).

En líneas generales, el término diversidad funcional resulta novedosa por tomar en cuenta elementos como la diversidad y el uso de la bioética como herramienta para alcanzar la dignidad; elemento que en éste modelo es fundamental para que las personas con diversidad funcional sean incluidas en los diferentes entornos sociales en igualdad de condiciones.

Por último, si bien es cierto que este término ha aportado un cambio en la visión de la discapacidad y aborda el tema de una forma más completa hay que tomar en cuenta que por ser un modelo tan reciente aún no es aceptado a nivel mundial, razón por la cual las autoras decidieron trabajar con el modelo social de la discapacidad y como se mencionó en el planteamiento del problema, el modelo social da los elementos necesarios para desarrollar la investigación.

#### **2.2.4. Clasificación de la discapacidad**

Desde el momento que los investigadores y organizaciones se preocuparon por el tema de la discapacidad, estos han buscado establecer los tipos de discapacidad que existen, además de implementar una terminología común para referirse a ella y así facilitar el estudio y comprensión de los aspectos que involucran la discapacidad; sin embargo, es posible encontrar en la bibliografía de diversos autores y organizaciones diferentes términos relacionados a la clasificación de la discapacidad, pues los mismos cambian cada vez que se tiene una mayor comprensión del funcionamiento físico, intelectual, social y psicológico del ser humano.



Una clasificación mundialmente aceptada divide la discapacidad en cuatro grupos principales; en este sentido, La Secretaria del Trabajo y la Prevención Social en su guía para la inclusión laboral de personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas con VHI, (2012), las define de la siguiente manera:

1. **Discapacidad Intelectual:** función intelectual que se encuentra significativamente por debajo del promedio y que coexiste con limitaciones de las áreas de habilidades adaptativas, como son: la comunicación, autocuidado, habilidades sociales, participación familiar y comunitaria, autonomía, salud y seguridad, funcionalidad académica y de ocio y trabajo. Se manifiesta antes de los 18 años de edad.
2. **Discapacidad motriz:** se presentan dificultades en el control del movimiento y la postura de la persona en determinados grupos musculares y en diferentes niveles –ligera, moderada o total–. Las adecuaciones arquitectónicas y los apoyos personales como sillas de ruedas, muletas o andaderas, facilitan la autonomía y la interacción de la persona con su entorno. Esta discapacidad no afecta el rendimiento intelectual de la persona.
3. **Discapacidad auditiva:** restricción en la percepción de los sonidos externos, alteración de los mecanismos de transmisión, transducción, conducción e integración del estímulo sonoro, que a su vez pueden limitar la capacidad de comunicación. La deficiencia abarca el oído, pero también las estructuras y funciones asociadas a él.
4. **Discapacidad visual:** deficiencia del órgano de la visión, de las estructuras o funciones asociadas a él; es una alteración de la agudeza visual, campo visual, visión de los colores o profundidad, que determinan una deficiencia en la agudeza visual y que, una vez corregida en el mejor de los casos, el campo visual es menor a 20 grados.



En cuanto a Venezuela, la Ley para las Personas con Discapacidad en su artículo 6 se expresa la siguiente clasificación:

Reconoce como personas con discapacidad: las sordas, las ciegas, las sordas siegas, las que tienen dificultades visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognitiva, las de baja talla, las autistas y con cualquiera combinaciones de algunas de las disfunciones 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.

Si bien es cierto que la clasificación de la discapacidad expuesta en la Ley para las Personas con discapacidad es mucho más amplia, para efectos de la presente investigación la tipología desarrollada por la Secretaria del Trabajo y la Prevención Social permite tener una comprensión teórica de los principales cuatro grupos que componen la discapacidad.

### **2.2.5. Discapacidad en el mundo y en Venezuela**

Hoy en día el tema de la discapacidad ha tenido mucho auge, esto se debe a dos grandes razones que Lorenzo en su informe al Club de Roma: El futuro de las personas con discapacidad en el mundo (2003), establece de la siguiente manera:

En primer lugar por el gran aumento de la población con discapacidad, debido en una parte al envejecimiento de la población, a las personas que sobreviven a los accidentes, a las guerras y a enfermedades que antes eran mortales, y por otro lado, al hecho de que las sociedades se han dado cuenta que es necesario tomar en cuenta y aprovechar las habilidades y destrezas de las personas con discapacidad, permitiendo así que éstas contribuyan con el desarrollo del país. En segundo lugar, porque es necesario que el mundo comprenda y tome conciencia de que las personas con discapacidad también tienen los mismos derechos que una persona sin discapacidad y



es por ello que es importante que los mismos participen y sean incluidos en todos los contextos donde se desenvuelve el ser humano.

A pesar de las iniciativas y el interés que se han tomado para mejorar las condiciones y la calidad de vida de las personas con discapacidad en el mundo, todavía existen países, como por ejemplo el caso de América Latina, donde no se ha logrado un gran avance, pues estas personas aún se les hace difícil el acceso a la educación, al empleo, a los servicios sociales y de apoyo, a la protección social, al ocio, a la cultura, a los deportes, entre otras cosas.

En el informe de Lorenzo (2003), establece que para conseguir avances significativos en esta problemática y lograr la integración de las personas con discapacidad en los diferentes contextos de la sociedad es necesario revisar los métodos de intervención y diseñar estrategias que se adapten a las necesidades reales de las personas con discapacidad, sólo así se podrá conseguir la inclusión de estas personas y dar soluciones permanentes a dicha problemática.

Es por ello que las diferentes sociedades deben disponer más recursos a las personas con discapacidad, es decir, los Estados deben garantizar que en el entorno donde las personas con discapacidad se desenvuelvan cuenten con todos los recursos necesarios para superar la situación de desventaja en la que se encuentran y facilitar así la participación de estas personas en los diferentes entornos sociales; en tal sentido, Aramayo (2005) indica que la discapacidad es una prioridad nacional y que por lo tanto el Estado debe fomentar la investigación y teorización en esta área, permitiendo así que los profesionales sean generadores de un cambio social que vaya guiado hacia el respeto de los derechos y dignidad de las personas con discapacidad.

Por otro lado, los Poderes Públicos de las diferentes sociedades deben garantizar no sólo la inclusión al sistema educativo (en todos sus niveles) de las personas con discapacidad, adaptando las estructuras y respetando los ritmos de aprendizajes de éstas personas, sino que también deben garantizar la inclusión de las mismas en el campo laboral, es por ello que los Estados deben velar por el cumplimiento de la norma de promoción cuota de reserva de empleados con





discapacidad, tanto en el sector oficial como el privado, norma que ha demostrado ser eficiente y que ha ayudado en el proceso de inclusión social de las personas con discapacidad pero el problema está en que la normativa no se cumple a cabalidad en todos los países, lo que hace que aun exista personas con discapacidad excluidas, tanto del sistema educativo como del área laboral.

En cuanto a la Región de Latino América el tema de la discapacidad se hace más complejo, ya que se encuentran muy pocos estudios estadísticos (Naciones Unidas 2010) y los que existen se encuentran desactualizados, ésta falta de información es uno de los problemas más graves que tiene que enfrentar la Región ya que no se tienen datos precisos y confiables sobre la población y calidad de vida que tiene las personas con discapacidad, dificultando así la elaboración y ejecución de mejores políticas o programas nacionales que ayuden y garanticen la inclusión de éstas personas en los diferentes contextos de la sociedad (escuelas, universidades, trabajos, deportes, cultura, entre otros).

Otro aspecto a destacar en cuanto a la Región, es lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) citado por Stang (2011), la cual señala que en la actualidad existen 386 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar (60% total) del cual un gran porcentaje está desempleado pero el alto grado de pobreza, el desempleo y la resistencia de las empresas en contratar personas con discapacidad a pesar de las legislaciones existentes en los diferentes países latinoamericanos, hace que la situación de las personas con discapacidad sea aún más grave, pues la mayoría se encuentra excluida del sistema laboral.

Un aspecto a destacar es que los diferentes Gobiernos de la Región han tomado consciencia en cuanto a la tema de la discapacidad, incluyéndolo en su agenda política, lo que ha generado un cambio de actitud en cuanto a la temática. Este interés por parte de los Gobiernos ha permitido que las personas con discapacidad participen de forma activa, que se puedan autogestionar y que puedan participar en los diferentes entornos sociales, como es el caso de Venezuela, que con la Ley para las Personas con Discapacidad creada el 5 de enero de 2007, en la Asamblea Nacional busca:



Regular los medios y mecanismos para garantizar el desarrollo íntegro de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma, de acuerdo con sus capacidades. Así mismo, la norma busca lograr la integración de las personas discapacitadas a la vida familiar y comunitaria. (Ley para las personas con discapacidad, 2007, p.3).

Ahora bien, si se desea entender la discapacidad en Venezuela más allá de su normativa se hace necesario comprender cómo se aborda el término de discapacidad en este país, para ello se hace imprescindible recurrir al profesor Aramayo, autor que después de una larga trayectoria de investigación en éste campo presenta una nueva perspectiva para comprender la discapacidad en Venezuela.

Este autor considera que el análisis de la discapacidad en Venezuela se puede hacer desde dos niveles: Un primer nivel de análisis donde se observa la vigencia del modelo médico, esto se debe a que es este campo del conocimiento es el que cuenta con las técnicas e instrumentos que pueden aminorar el déficit que presenta la persona mediante el diagnóstico, la prevención, la atención temprana y la rehabilitación, el segundo nivel de análisis comprende la discapacidad como un problema social, donde la forma como está establecida la sociedad es la que impide o limita que las personas con discapacidad puedan participar en los diferentes entornos sociales. En vista que en nuestro país se manejan los dos modelos Aramayo (2005), establece que se hace necesario trabajar con estas dos visiones de la discapacidad de una forma complementaria, ya que estos modelos “no son mutuamente excluyentes”. (p.193).

En cuanto a las barreras que las personas con discapacidad tienen que enfrentar en Venezuela Aramayo (2005), establece dos grandes categorías: En primer lugar se encuentran los problemas individuales que las personas con discapacidad tienen que enfrentar en su día a día (movilidad, transporte, accesibilidad, el desconocimiento de la lengua de señas venezolanas y el braille por parte de la población, entre otros); en segundo lugar se encuentran los problemas colectivos; estos problemas hacen



referencia a la actitud de rechazo que la sociedad muestra en relación a esta problemática y que tiene mucho que ver con la falta de información, de sensibilización, concientización y educación en cuanto a que este problema es social y no solamente de la persona con esta condición.

Por último, se puede establecer que si bien es cierto que Venezuela cuenta con un marco legal y un conjunto de programas y proyectos y acciones que buscan que los derechos de las personas con discapacidad no sean vulnerados, que estos puedan participar de forma activa en los diferentes entornos sociales y que las personas tomen conciencia de que la discapacidad es un problema social que nos atañe a todos, aun falta mucho camino que recorrer en esta materia.

#### **2.2.6. El trabajo y la Discapacidad**

El trabajo a lo largo de la historia humana ha representado una actividad vital, ya que el mismo ha permitido el desarrollo de las sociedades, también es una forma de reconocer que la persona es útil. En nuestras sociedades es normal que las personas trabajen, éste medio no sólo le permite participar en la vida social, sino es la forma como el ser humano puede obtener los recursos económicos, esto se debe a que el trabajo es la única manera de adquirir ingresos económicos de forma estable.

El hecho de que una persona no pueda trabajar no sólo implica que la persona no tenga un medio de sustento, “es no tener acceso, no poder participar socialmente de forma adecuada”, ya que el trabajo, “es, ser socialmente aceptado, reconocido y valorado”. (Ruiz, M, 2002, p. 43).

Por estas razones es que se hace indispensable incluir a las personas con discapacidad en el campo laboral, para Ruiz, M. (2002) el hecho de que estas personas hayan sido excluidas del sistema laboral se debe a que históricamente estaba bien visto que éstas personas fueran inactivas. Los familiares se limitaban con hacer de su hogar un lugar acogedor para estas personas e incluso algunas familias las ocultaban, convirtiéndose así la familia en la primera barrera para que las personas con discapacidad alcanzaran su independencia.



Por otro lado, están los diferentes obstáculos a las que las personas con algún tipo de discapacidad se tienen que enfrentar al momento de buscar y durante un trabajo, ya que aun no se ha roto con el viejo paradigma de que las personas con discapacidad no pueden cumplir con sus funciones de manera “normal”, al igual que está el hecho de que las organizaciones tanto oficiales como privadas tiene miedo de contratar a estas personas, pues piensan que son más una desventaja que una ventaja para la organización.

En 1983 la O.N.U. manifestó su preocupación por el índice de desempleo de personas que presentaban alguna discapacidad. Fue a partir de ese momento que surgieron Instituciones y Organismos que tienen como propósito asesorar a los gobiernos y a los agentes sociales en cuanto a proyectos políticos, programas de formación y empleo para incluir a las personas con discapacidad, esto con el fin de mejorar la vida y la situación social de estas personas.

Pero ¿Por qué se apunta a la inclusión de las personas con discapacidad más que a la integración de éstas en los diferentes entornos sociales? Para dar respuesta a esta interrogante se hace necesario establecer los conceptos y diferencias entre estos términos, esto con el fin de comprender que éstos no son exclusivos al ámbito educativo, sino que los mismos pueden ser utilizados en los diferentes ámbitos sociales (cultura, deporte, trabajo, entre otros).

De Lorenzo, citado por Aramayo (1999) define la integración como el “proceso de incorporar física y socialmente a las personas que por alguna razón se encuentran segregadas y aislada para que sean miembros activos de la comunidad, vivan donde viven los demás y gocen de sus mismos derechos y privilegios” (p.6); mientras que la inclusión es el “proceso a través del cual los individuos estas incluidos en la participación plena de la sociedad en la que viven, es decir, es la capacidad para participar de forma efectiva en la vida económica, política y cultural...” (Asociación Civil Útil y Victorioso, 2011, p. 195).

En este orden de ideas, para la Asociación Civil Útil y Victorioso (2011), la inclusión da lugar a las siguientes actuaciones:



1. Cambios en el marco legislativo.
  2. Participación de las propias personas con discapacidad o sus organizaciones.
  3. Promover habilidades y capacidades del colectivo de personas con discapacidad.
  4. Creación y el fortalecimiento de vínculos comunitarios.
  5. Reducir los factores de vulnerabilidad derivados de la situación de discapacidad.
  6. Estimular la Innovación y optimización en el aprovechamiento de los recursos.
  7. Plantear un enfoque multidimensional y/o interdisciplinar.
  8. Diseñar respuestas específicas para necesidades particulares.
- (p.195)

Como se puede evidenciar la integración busca que las personas con discapacidad se adapten a la sociedad a través de un proceso de normalización el cual si bien es cierto permite la participación de las personas con discapacidad en los diferentes entornos sociales son estas personas las responsables de su integración y de adaptarse a la sociedad, mientras que la inclusión pretende adaptar los diferentes entornos sociales a las necesidades de las personas con discapacidad pues parte del reconocimiento y valoración de la diversidad humana, es por ello que la inclusión busca que los diferentes entornos sociales participen de forma activa en el proceso de inclusión de las personas con discapacidad, ya que sólo el hecho de que una persona quiera incluirse no es suficiente.

Para establecer una mayor comprensión entre las diferencias de estos dos términos, se presenta a continuación un cuadro comparativo:



**Cuadro 2. Inclusión e Integración**

Inclusión	Integración
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La inserción es total e incondicional.</li> <li>✓ Exige ruptura en los sistemas.</li> <li>✓ La sociedad busca la forma de adaptarse para atender las necesidades de todas las personas tengan o no discapacidad.</li> <li>✓ Defiende el derecho de todas las personas con o sin discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La inserción es parcial y condicionada.</li> <li>✓ Pide concesiones a los sistemas.</li> <li>✓ Las personas con discapacidad se adaptan a las necesidades de los modelos que ya existen en la sociedad, haciendo solo ajustes.</li> <li>✓ Defiende el derecho de las personas con discapacidad.</li> </ul>

Fuente: Porras y Otros (2009)

Ahora que se tiene una comprensión de los términos y su diferencia, es importante destacar que la razón por la que se apunta a la inclusión es porque esta tiene un campo de acción más amplio que el de la integración ya que esta última busca que las personas con discapacidad se acoplen a las diferentes actividades que se pueden desarrollar en la sociedad, mientras que la inclusión busca cambiar la cultura y la práctica de cómo se llevan a cabo estas actividades con el fin de garantizar que las necesidades de las personas con discapacidad sean atendidas y se garantice la diversidad, por otro lado la inclusión considera que el problema no es de la persona con discapacidad sino del entorno donde se desenvuelve (Blanco y Sánchez, 2006); Por esta razón las autoras apuntan hacia la inclusión de las personas con discapacidad más que a la integración, ya que se cree que las personas con discapacidad deben ser aceptadas y valoradas por sus capacidades más que por sus debilidades, en este sentido debemos reconocer y aceptar que el funcionamiento de las personas con discapacidad es diferente y por ello, no debemos buscar que las personas con



discapacidad se adapten a la sociedad sino que sea esta la que se adapte a sus necesidades.

Por últimos, si bien es cierto que las autoras apuntan a la inclusión de las personas con discapacidad en los diferentes entornos sociales, se está consciente que en algunos casos el proceso de inclusión se dificulta debido al nivel de discapacidad que una persona pueda presentar, pero en la medida que sea posible se debe apostar a la inclusión más que a la integración de las personas con discapacidad a los diferentes entornos sociales.

### **2.2.7. Educador Organizacional**

La educación, es uno de los pilares fundamentales para el desarrollo de cualquier sociedad, inmersa en el hombre desde el día de la concepción siguiendo a través del paso del tiempo, por medio de un proceso de formación integral que permite la formación como ser integrante de una sociedad; por tanto la educación, es un proceso complejo que va más allá del ámbito educativo, ya que se encuentra en todos los contextos donde se desenvuelve el ser humano , en otras palabras, la educación es un proceso permanente que se da en cualquier etapa del ser humano, con ella se busca lograr que las personas se desarrollen de forma integral y posean una mejor calidad de vida.

Hoy en día las organizaciones le han dado mucha importancia a desarrollar estrategias educativas valiéndose de la pedagogía laboral, esto con el fin de potenciar y fortalecer las competencias de los trabajadores, ayudando a que las organizaciones sean más competitivas, aumenten su desempeño y por lo tanto logren sus objetivos de una forma más eficiente, a su vez permiten que los trabajadores puedan desempeñar mejor sus funciones colaborando así con el crecimiento de la organización.

Para comprender qué es la pedagogía laboral, se hace necesario entender que es la pedagogía. Nassif (1978), establece que la pedagogía “es la disciplina, el estudio o el conjunto de normas que se refieren a un hecho o un proceso o actividad, la educación”. (p. 3), es decir, que la pedagogía se encarga de buscar soluciones a los



posibles problemas que se puedan presentar en el ámbito educativo, mientras que la pedagogía laboral “es la ciencia de la educación que se ocupa del estudio de las relaciones que se establecen entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo” (Pineda, 2002, p. 27), es decir, permite llevar la educación a la organización para dar respuestas pedagógicas a los diferentes problemas que se puedan presentar en estas, además es una herramienta de formación que permite que el trabajador desarrolle las competencias necesarias, para la solución de problemas, la toma de decisión y proponga los cambios necesarios, tanto en su puesto de trabajo como en la organización, en otras palabras, la pedagogía laboral busca desarrollar el talento humano, donde lo importante es el crecimiento personal integral, profesional y laboral del ser humano. Dada la nueva relación que existe, según Pineda (2002), entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, se hace necesario que las organizaciones cuenten con un profesional capaz de investigar, analizar, dirigir, asesorar y administrar de forma integral todos los elementos propios de la gestión del talento humano, dando a su vez soluciones pedagógicas a las diferentes problemáticas gerenciales que se puedan presentar en los diferentes procesos organizacionales. Ahora bien, en cuanto al tema que nos corresponde, este profesional también debe ser un gestor de la discapacidad, en este sentido O’Reilly (2003), establece que esta gestión es:

Un proceso proactivo, a menudo integrado a prácticas de desarrollo de Recursos Humanos que promueve el ingreso y el avance de las personas con discapacidad, así como estrategias que incluyan un rango de intervención en el área de prevención, la readaptación y el retorno seguro al trabajo... estas estrategias son llevadas a cabo en un esfuerzo coordinado por representantes de los trabajadores y de la gerencia, que asumen conjuntamente la responsabilidad para tratar los temas vinculado a la discapacidad en el lugar de trabajo. (p.68)





En este mismo orden de ideas, el educador organizacional como gestor de la discapacidad debe promover la sensibilización e implementar programas de formación que permitan conocer al empleador y a los diferentes miembros de la organización, cuáles serán las estrategias y adaptaciones físicas en el entorno, cuales son las leyes, convenios y soportes tecnológicos que facilitan el acceso de las personas con discapacidad al trabajo, además deberá diseñar estrategias que le permitan a los demás trabajadores hacer las preguntas que deseen con relación a las expectativas de trabajar con una persona con discapacidad.

Cabe destacar que éste gestor además debe promover la contratación de las personas con discapacidad trabajando en conjunto con los organismos correspondiente para asegurar que estas personas tengan un puesto de trabajo que este adaptado a su aptitudes y capacidades, haciendo énfasis en que estas personas también pueden asumir cargos directivos, para ello debe garantizar el respeto y la no discriminación en el proceso de contratación; contratación que se debe llevar acabo asegurando la igualdad de oportunidades para todos los candidatos con o sin discapacidad, es por ello que las pruebas y el criterio de selección deben centrarse en las aptitudes, los conocimientos y las capacidades que se consideren esenciales para ocupar el puesto vacante.

El educador organizacional, por otro lado también debe ser capaz de diseñar medios de comunicación, estrategias y planes de formación adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad; en cuanto al proceso de evaluación del desempeño que llevan a cabo todas las organizaciones, el educador organizacional debe garantizar que las personas con discapacidad sean evaluadas con los mismos criterios que se aplicarán para aquellos empleados que ocupan puestos similares. Por último el gestor debe promover que los beneficios salariales y contractuales de las personas con discapacidad sean justos y acordes a las políticas del Estado y de la Organización donde se labora. (OIT, 2001).



### 2.2.8. Plan de Formación

El plan de formación atiende a un conjunto de acciones educativas, planteando diferentes estrategias basadas en un diagnóstico que demuestra la necesidad de formación en un tema particular o un ambiente específico, en él se muestra de forma ordenada los contenidos, actividades y recursos que se necesitarán para atender la necesidad de formación. En este sentido, Solé y Mirabet (1997) establecen que:

“Un plan de formación es un documento elaborado (...) con la finalidad de asegurar la formación de su personal por un periodo determinado y debe incluir: el público a quien va dirigido, las acciones formativas necesarias, los resultados esperados y como se evaluará el grado de consecución de los resultados tras su aplicación”. (p. 33)

Es así como el plan de formación no busca solamente que el participante fortalezca o adquiera nuevos conocimientos, sino que también busca sensibilizar, concienciar y que el participante pueda desarrollarse como persona involucrándose cada vez más en los diferentes aspectos relacionados con el problema; por ello en el plan de formación se buscará desarrollar en los participantes competencias en función de cómo incluir a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, en este sentido el modelo instruccional que se adapta a este propósito es el modelo de diseño instruccional o de diseño de la Acción Didáctica de Inciarte y Canquiz (2007), utilizado además por el Profesor Falcón en su tesis de pregrado.

A continuación se presentara el esquema del modelo de diseño instruccional propuesto por Inciarte y Canquiz, el cual será desarrollado en el Capítulo V del presente trabajo



---

## Modelo de Diseño Instruccional o de diseño de la Acción Didáctica

**Fase 1. Identificación de las Necesidades Instruccionales:** se identifica la necesidad instruccional y el programa que se desarrollara. Este modelo recomienda incluir:

- Institución. Logo de la Institución.
- Dependencia: Facultad, Escuela,
- Departamento, Cátedra.
- Nombre de la Unidad Curricular.
- Ubicación en el Plan de Estudios: Área, Eje.
- Nombre del Profesor(es).
- Ubicación: Oficina.
- Horario(s) de la Unidad Curricular.
- Número de Horas: Semanales y Totales.
- Distribución de las Horas de Clase: Teóricas, Prácticas.
- Período Académico.
- Fundamentación Filosófica, Psicológica, Pedagógica.
- Perfil del Estudiante.
- Perfil del Egresado. Competencias Académico-Profesionales.
- Objetivos Educativos o Generales.
- Ubicación del Programa: Área, Eje, Semestre.

**Fase 2. Diseño del Sistema de Objetivos:** En esta fase se describen los logros, las habilidades, conocimientos y destrezas que se desean desarrollar en los participantes; para ello se establecen los objetivos en función de estos logros. Este modelo sugiere incluir:

- Diseño de los Objetivos Generales de la Unidad Curricular
- Diseño de los Objetivos Intermedios y/o Específicos.



- Tener en Cuenta:
  - Claridad del Enunciado.
  - Relación con los Objetivos Educativos y con el Perfil del Egresado.
- Competencias: Indicadores de Logro.
  - Interdependencia de los Objetivos.
  - Procesos del Pensamiento.
  - Factibilidad de Logro.
  - Relación de los Objetivos con las Competencias.

**Fase 3. Sistematización y Selección de Contenidos:** Se establece los contenidos a trabajar en el plan de formación de forma lógica. Este modelo recomienda prestar adecuada atención a los siguientes aspectos:

- Organización de los Contenidos en Unidades y/o Temas y Sub-temas.
- Tener en Cuenta:
  - Principios de Aprendizaje.
  - Perfil del Egresado. Competencias.
- Indicadores de logro.
- Relación entre los Contenidos y los Objetivos.
  - Procesos del Pensamiento.
  - Actualidad y Pertinencia de los Contenidos.

**Fase 4. Selección y Diseño de las Estrategias:** En todo proceso instruccional se hace necesario desarrollar las estrategias que serán de apoyo en el proceso de enseñanza y aprendizaje, permitiendo el alcance de los objetivos; en este sentido el presente diseño instruccional recomienda tomar en cuenta:

- Organización de las Acciones de los Alumnos y el Docente.
- Tener en Cuenta:



- Perfil del Egresado. Competencias.
- Relación con los Objetivos y Contenidos.
- Procesos del Pensamiento.
- Factibilidad. Evidencia del desempeño.
- Participación Activa de los Alumnos.
- Tres Momentos de la Interacción: Inicio-Motivación-Enfoque; Desarrollo; Cierre-Síntesis-Proyección.
- Tiempo Instruccional.

**Fase 5. Selección y Diseño de los Recursos:** para su selección y diseño el modelo propone:

- Previsión de los Recursos Necesarios para llevar a la Práctica las Acciones.
- Tener en Cuenta:
  - Perfil del Egresado. Competencias.
  - Relación con los Objetivos, Contenidos y Estrategias.
  - Procesos del Pensamiento.
  - Factibilidad y Acceso. Desempeño.
  - Tres Momentos de la Instrucción.
  - Tiempo Instruccional.

**Fase 6. Diseño de Evaluación:** Sobre este aspecto el modelo instruccional recomienda tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- Diseño de las Estrategias de Evaluación tanto del Aprendizaje como del Proceso.
- Tener en Cuenta:
  - Perfil del Egresado. Competencias.
  - Relación con los Objetivos, Contenidos.



- Estrategias, Recursos.
  - Procesos del Pensamiento.
  - Factibilidad. Evidencia del desempeño.
  - Tres Momentos de la Instrucción.
  - Tiempo Instruccional.
  - Proceso de Desarrollo de la Instrucción.

### **2.3. Bases legales**

Para sustentar el proceso de investigación es fundamental considerar el basamento legal, el cual Pérez (2009) define como “el conjunto de leyes, reglamentos, normas, decretos, entre otros, que sustenta la investigación” (p. 65). Es por ello que el marco legal de esta investigación recoge las principales leyes, normas, convenciones y declaraciones que garantizan la inclusión de las personas con discapacidad en los diferentes entornos sociales, específicamente a nivel laboral, esto con el fin de darle mayor soporte al estudio.

En el siguiente apartado se citarán algunos instrumentos jurídicos con el fin de hacer un recuento detallado de las leyes que tratan el tema de la discapacidad a nivel internacional y nacional, por lo que inicialmente se mencionan las leyes internacionales y luego las nacionales.

#### **2.3.1. Legislación Internacional en Materia de Discapacidad**

La discapacidad es un tema que a lo largo de los años ha sido materia de discusión en muchos países, ya que son muchas las acciones que se han generado para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, según Stang (2011), la reminiscencia que han tenido estas personas en los diferentes planes de acción, declaración y demás documentos internacionales ha sido abundantes, sobretodo en la década de los 80, es por ello que para entender el alcance que se ha



tenido en materia de discapacidad a nivel internacional es importante partir de las siguientes declaración, convenios e informes.

### **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)**

Uno de los instrumentos jurídicos internacionales que ha tenido una considerable trascendencia y relevancia en todas las sociedades del mundo es la Declaración Universal de los Derechos Humanos, promulgada en la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) en 1948, la cual busca el respeto de los derechos y libertades garantizando la igualdad de oportunidades sin importar, raza, sexo, religión, idioma o si tiene o no alguna discapacidad como lo establece su artículo 2 en el numeral 1, repudiando así cualquier tipo de discriminación y permitiéndole en especial a las Personas con Discapacidad un libre desenvolvimiento en los diferentes entornos sociales.

Por otra parte, en lo referente al trabajo ésta declaración establece en su artículo 23, numeral 1 y 2, que toda persona tiene derecho al trabajo y a su libre elección, garantizando condiciones equitativas y beneficiosas para el trabajador así como la protección contra el desempleo y la discriminación, concediéndoles éste apartado a las Personas con Discapacidad una oportunidad de desarrollar una vida productiva e independiente y con múltiples beneficios.

En tal sentido y aunque esta declaración no es obligatoria, ha servido como base para la creación de leyes nacionales en diferentes países y resulta pertinente destacarla por su injerencia directa con el tema de investigación.

### **Normas Uniformes sobre La Igualdad de Oportunidades para Las Personas con Discapacidad (1994)**

Como parte de la gama de instrumentos normativos internacionales, la cual actúan en pro de las Personas con Discapacidad surge en (1994), una normativa universal con el propósito de garantizar la igualdad de oportunidad de las personas con ésta condición.



Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad además de buscar la igualdad, toma como plan de acción y dicta a los países miembros de esta organización a adoptar medidas para la toma de conciencia de la sociedad en cuanto a los derechos, necesidades y posibilidades que tienen las personas con discapacidad en contribuir con la construcción de la nación, derecho que se establece en su artículo 1; también insta a los diferentes Estados a crear bases jurídicas a nivel nacional para lograr el propósito de ésta normativa, que es la igualdad de derecho y la plena participación en la sociedad de las Personas con Discapacidad como lo establece su artículo 15.

Por otra parte, esta normativa además de establecer acciones que promuevan la sensibilización de la sociedad, busca incluir a las Personas con Discapacidad en el mercado laboral, instando a los Estados a reconocer la igualdad de oportunidades que deben tener estas personas para obtener un empleo productivo y remunerado, como lo establece el artículo 7, además de ello exhorta a dichos Estados a apoyar activamente la inclusión de las personas con discapacidad, adoptando la siguientes medidas:

1. Diseñar y adaptar los lugares de trabajo para hacer más fácil el acceso a las Personas con Discapacidad según sea su tipo.
2. Apoyar campañas de sensibilización con miras a lograr superar las actitudes negativas acerca de las Personas con Discapacidad y la falsa creencia de que son personas poco productivas.
3. Los Estados deben crear realidades favorables para la inserción de las personas con discapacidad en el sector público.
4. Los Estados, las organizaciones de trabajadores y el sector privado, deben trabajar en conjunto con las organizaciones de Personas con Discapacidad para crear mecanismos inclusivos en cuanto a oportunidades de formación, de empleo, horarios flexibles, jornadas parciales, entre otras medidas que busquen dicha inclusión.





En otras palabras, la inclusión de las personas con discapacidad en los diferentes entornos sociales será garantizada en la medida en que los diferentes Estados sean constantes y den su mayor esfuerzo en garantizarles la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, es decir, los Estados deberán fomentar que los diversos sistemas de la sociedad como los sistemas educativos en sus diferentes niveles y modalidades, los servicios de salud, las diferentes áreas recreativas, los sistemas de comunicación y documentación (periódicos, los programas de tv, las bibliotecas), los sistemas de transporte, los entornos laborales, entre otros, estén adaptados para que cualquier persona con o sin discapacidad pueda tener acceso a estos, en este sentido las Normas Uniformes establecen que las “... necesidades deben constituir la base de la planificación de las sociedades y que todos los recursos han de emplearse de manera de garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de participación”. (ONU, 1994, p.9).

### **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo (2006)**

Otro de los instrumentos jurídicos internacionales con fuerte transcendencia es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, promulgada en el 2006 por la (ONU), la cual tiene como propósito promover, proteger y asegurar la igualdad de oportunidades de las Personas con Discapacidad como derecho fundamental del ser humano, promoviendo así el respeto de su dignidad y sobre todo a la no discriminación como lo establece el artículo 5 de la presente convención, en el cual se insta, a los países miembros de la (ONU), a garantizar no sólo el reconocimiento de igualdad ante la ley de las personas con discapacidad, sino además la no discriminación por motivos de discapacidad, derechos que se complementan con el compromiso que deben asumir estos países de fomentar la sensibilización en la sociedad con la finalidad de lograr una mayor toma de conciencia acerca de las personas con discapacidad como lo dicta en el artículo 8 de la presente convención.



Con relación al trabajo, la convención establece en su artículo 27, numeral 1 el compromiso que deben tener los países miembros de esta organización en el reconocimiento del derecho al trabajo en igualdad de condiciones de las Personas con Discapacidad, garantizando así el pleno desarrollo de estas personas y su contribución al avance de su país y el mundo, es por ello que es importante impulsar a través de las leyes internacionales, la participación de toda la sociedad para la toma de consciencia sobre la relevancia que tiene la inclusión no sólo a nivel laboral sino también social de las Personas con Discapacidad.

### **2.3.2. Legislación Nacional en materia de Discapacidad**

Producto de las diversas políticas internacionales se han suscitado cambios en la manera de concebir a las personas con discapacidad, generando reformas en la legislación nacional con la finalidad de incluir y adaptar leyes que garanticen la igualdad de oportunidades de estas personas en los diferentes entornos sociales, especialmente en el laboral. Con el objetivo de proporcionar una visión general del conjunto de leyes nacionales que garantizan y promueven los derechos de las personas con discapacidad comenzaremos éste análisis por la Constitución Nacional Bolivariana de Venezuela, seguida de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras, la Ley para las Personas con Discapacidad, la cual contienen diversas innovaciones referentes a la no discriminación y en materia laboral, y concluiremos con la Ley de los Servicios Sociales.

#### **Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (CNRBV-1999)**

Actualmente en nuestro país, existen diversas políticas de Estado que operacionalizadas en los instrumentos jurídicos que rigen y organizan el funcionamiento social, educativo, de relaciones de trabajo entre otros, buscan garantizar la inclusión de las personas con discapacidad a la sociedad, ésto con el fin de desarrollarlas de forma productiva sin discriminación alguna. En tal sentido, y como se mencionó anteriormente, comenzaremos hablando sobre una de las macro políticas de la cual devienen una



serie de leyes que apoyan, directa o indirectamente, a las personas con discapacidad; estamos hablando entonces, de la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, la cual contempla una serie de artículos que expresan de forma clara los diversos derechos y deberes que poseen las personas con algún tipo de discapacidad.

Como punto de partida comenzaremos señalando tres artículos de la mencionada Constitución, importantes para esta investigación, estos son:

El artículo 2 que resalta la democracia participativa, la justicia, la solidaridad, la corresponsabilidad, el pluralismo, la preeminencia de los derechos humanos, e introduce un nuevo concepto: Estado democrático y social de Derecho y de Justicia del Estado venezolano.

En este sentido, la Constitución limita el poder y se sintoniza como escudo protector de las libertades de los venezolanos, las cuales son irrenunciables. De igual forma, con la concepción de Estado de Derecho, primeramente, su legitimidad reside en la soberanía popular, ejercida en las formas prescritas en la misma Carta Magna; además, la República Bolivariana de Venezuela es un Estado Social de Derecho, es decir, tiene una responsabilidad social, donde es deber del Estado cubrir y satisfacer las necesidades vitales mínimas para el desarrollo de los venezolanos y venezolanas; para ello, debe garantizar que las políticas de índole económico, seguridad, educativo, trabajo, entre otros, sean adaptadas a las necesidades reales del ciudadano y que se cumplan a cabalidad, coadyuvando al crecimiento de los ciudadanos y ciudadanas.

A su vez, los artículos 21 y 81 persiguen garantizarles a las personas con discapacidad, la protección, respaldo, igualdad y equidad en cualquier ambiente social, especialmente contra cualquier discriminación, marginación o exclusión que resulten ser víctimas, adoptando medidas a favor de las mismas. Además los artículos resaltan el derecho que tienen las personas a ser tratadas como iguales sin importar su discapacidad, ya que poseen las mismas capacidades para desarrollar cualquier trabajo según sean sus condiciones físicas y psíquicas, tomando a la familia como principal promotor participe del cuidado e integración de las personas con discapacidad en los diferentes entornos sociales.



Es por ello que se consideran estos tres artículos (Art. 2, 21 y 81), fundamentales para la presente investigación, ya que, consolidan lo establecido por la Quinta Conferencia Internacional de Educación de las Personas Adultas, organizada por la UNESCO (1997), en el cual se estableció que sólo se podrá incluir a éstas personas a la sociedad si se “promueven políticas institucionales que aseguren igualdad de acceso, de servicios, así como de oportunidades vocacionales y de empleo, con una tecnología de aprendizaje apropiada”, pues ante la sociedad y el mundo todos somos iguales y tenemos los mismos derechos de desarrollarnos académicamente, a nivel profesional e incluso, porque no, hasta construir una familia.

Otro de los apartados que menciona ésta Constitución, en materia del derecho al trabajo específicamente son los artículos 87 y 89; estos artículos, si bien especifican todo lo concerniente al trabajo, establecen como punto principal el derecho que tiene toda persona a obtener un trabajo digno, éste derecho es respaldado por el Estado venezolano, donde el mismo debe velar y garantizar las condiciones apropiadas para el libre desenvolvimiento de las personas que tienen alguna condición de discapacidad, específicamente, permitiendo así desarrollar sus capacidades de acuerdo a sus condiciones. Recordando que como se mencionó en el art. 81, toda persona debe ser tratada por igual sin discriminación o exclusión, equiparando sus oportunidades y el acceso al empleo

En resumen, nuestra constitución cuenta con innovadores cambios (que anteceden a la actual), que velan por el bienestar de todos los ciudadanos y ciudadanas de éste país, realidad que no excluye a las personas con discapacidad ya que, como venezolanos y venezolanas y gracias a la lucha que se ha desarrollado a lo largo de la historia en cuanto a la reivindicación de los derechos de las Personas con Discapacidad, se han logrado grandes avances en la legislación venezolana, respetando, según Aramayo (2005), sus derechos como personas y reconociéndolos por iguales, permitiéndoles desarrollarse e integrarse en los diferentes entornos sociales en conformidad con los convenios, tratados y pactos internacionales que han



guiado a la innovación de ésta máxima Carta Magna en aras de fomentar el avance y progreso del ser humano.

### **Ley de Servicios Sociales (2005)**

Como parte de lo establecido en el mandato constitucional y en atención a la calidad de servicio social no lucrativo del cual se benefician los ciudadanos y ciudadanas de éste país, nace la ley de Servicios Sociales la cual tiene como objetivo definir y regular el régimen prestacional de Servicios Sociales al adulto mayor y otras categorías de personas, esto con el fin de aminorar las barrera de inclusión social, en este caso transitaremos por todo lo referente en materia de discapacidad que incluya ésta norma jurídica.

Como punto de partida es importante mencionar los programas y campañas de valoración que establece esta norma jurídica en su artículo 50, el cual tiene como fin fomentar el respeto para las personas con algún tipo de discapacidad y adulto mayor, estas campañas tendrán la colaboración del instituto Nacional de Servicios públicos y de otros organismos gubernamentales; Ésta iniciativa funge como una labor loable en pro de la no discriminación y el respeto que se merecen estas personas no sólo por su condición sino por ser ciudadanos y ciudadanas que pueden, al igual que muchos dar grandes aportes en diferentes ámbitos sociales para el país.

Por otra parte, ésta ley además de actuar en pro de la no discriminación de las personas con discapacidad, aporta iniciativas estratégicas como incentivos fiscales a instituciones o empresas que mantengan un porcentaje no mínimo del 5 % de Personas con Discapacidad en su nómina total como lo establece su artículo 63, esto con el fin de incluir a dichas personas en el ámbito laboral, pero si bien es cierto ésta iniciativa garantizan dicha inclusión, no sólo debe verse como una presión social, legislativa ni desde el plano monetario, se debe tomar conciencia del aporte que pueden dar éstas personas a través de sus habilidades ya que, la discapacidad no es impedimento para que éstas personas puedan desenvolverse y desarrollarse en un ambiente de trabajo digno, permitiéndoles demostrar a las demás personas sin discapacidad, y al mundo en



general, que son más de lo que ven en apariencia, pues como destaca Díez (2005), la discapacidad es una elección de cada quien.

En el mismo orden de ideas, otro punto importante que contiene ésta norma jurídica es en torno a la accesibilidad de las Personas con discapacidad a los sitios públicos y edificaciones, según su artículo 66, con la finalidad de ofrecer un mejor desempeño en la vida activa de las personas adultas mayores y personas con discapacidad, el instituto de servicios sociales velará porque los entes nacionales, estatales y municipales encargados de la infraestructura, cumpla con las normas reglamentarias que permitan el fácil acceso y desenvolvimiento de éstas personas, no sólo a los parques sino a las edificaciones construyendo rampas de acceso entre otros proyectos, garantizando así una mayor autonomía y permitiéndoles romper con la barreras físicas que limitaban su inclusión a los diferentes entornos sociales.

Para finalizar es importante destacar que el Estado mancomunado con la familia y la sociedad está en el deber garantizar la inclusión de las personas con discapacidad al mundo laboral, y así romper con el viejo paradigma que se concebía de que las personas con discapacidad no podían ser productivas y ayudar con el desarrollo del país, concepción que hoy en día ha cambiado, pues gracias a las diversas políticas tanto nacionales como internacionales en materia de discapacidad se ha logrado concientizar a los diferentes gobiernos y ciudadanos en cuanto a la inclusión de las personas con discapacidad en los diferentes entornos sociales.

### **Ley para las Personas con Discapacidad (2007)**

En consonancia con lo establecido en la Carta Magna y partiendo del fin esencial del Estado que propugna el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad como deberes y derechos reconocidos y consagrados en la Constitución, surge en materia de discapacidad elementos legales en pro del respeto y garantía de la igualdad y los derechos laborales de las personas con discapacidad, es así como nace la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), la cual tiene como objetivo regular los mecanismos para garantizar el desarrollo integral de la persona con discapacidad, permitiéndole el



disfrute de sus derechos sin discriminación alguna así como lo establece el artículo 1 de la presente ley.

En este mismo orden de ideas, es importante mencionar el artículo 2 de esta norma jurídica, ya que no sólo garantiza la no discriminación hacia estas personas sino que además, dictamina a los órganos públicos y privados la creación de políticas y programas que permitan la inclusión de las personas con discapacidad garantizando la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos sociales en conformidad con los tratados, pactos y convenios ratificados por la República Bolivariana de Venezuela.

Por otra parte, en lo concerniente al derecho laboral esta norma jurídica establece que, tanto el ministerio con competencia en materia de trabajo como el ministerio de desarrollo social tendrá como objetivo la formulación de políticas entorno a la formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral así como además la orientación laboral y promociones de oportunidades de empleo esto con el fin de ayudar a las personas con discapacidad no sólo en su formación profesional sino adecuarlas en puestos de trabajo acordes a sus capacidades; además el Estado con ayuda de los diferentes Ministerios del Poder Popular para la educación, el deporte, el trabajo y cultura fomentará la capacitación y formación para el trabajo permitiendo obtener personal altamente formado en esta área e impulsando la inclusión de dicho grupo de personas que, por una u otra razón se han visto excluidos del entorno laboral. (Artículos 26 y 27)

Otro punto a destacar es el referente al empleo para las personas con discapacidad, esta norma jurídica establece, en su artículo 28, que la incorporación de personas con discapacidad a organizaciones tanto oficiales como privadas o mixtas no debe ser menor de un 5 % de su nómina total, respetando así la naturaleza jurídica de ésta ley, es decir, acatando a cabalidad los mecanismos y medios que garantizan el desarrollo integral de estas personas, es por ello que las organizaciones de todo tipo no sólo deben velar porque ésta norma se cumpla para contribuir con la inclusión de personas con discapacidad valiosas para su organización sino que además, deben disponer de las condiciones necesarias en cuanto a infraestructura, tecnología y



formación para el libre desarrollo de sus capacidades físicas, mentales, sociales y cognitivas.

Por último se hace necesario mencionar que el artículo 7 de la Ley para Personas con Discapacidad establece que la calificación de la discapacidad es competencia de profesionales y técnicos especializados en discapacidad y adscritos al Sistema Público Nacional de Salud; por su parte el certificado de la condición de persona con discapacidad será otorgado por el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad; en cuanto a la calificación y certificación de la discapacidad laboral será competencia del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, es importante indicar que este artículo establece que el certificado será requerido a efectos del goce de los beneficios, asignaciones económicas y otros derechos económicos y sociales otorgados por el Sistema de Seguridad Social.

### **Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT-2012)**

Los temas relacionados al trabajo siempre han sido objeto de discusión constante debido a la necesidad de mejoras laborales para los ciudadanos y ciudadanas en el mundo. En el caso de Venezuela esta realidad no escapa de nuestro entorno social, buscando nuevos avances en las relaciones laborales recientemente se ajustó la Ley Orgánica del trabajo, esto con el fin de garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, principio que se contempla en el artículo 87 de la CNRBV, es por ello que aquí citaremos algunos capítulos que la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) reserva especialmente para las personas con discapacidad.

Para comenzar, es importante destacar, que la LOTTT hace un cambio en cuanto al adjetivo que se venía utilizando para clasificar a las personas con discapacidad; hay que recordar que en la pasada Ley Orgánica del Trabajo del año 1997, era utilizado el adjetivo de minusválidos para referirnos a las personas con discapacidad, con esta nueva ley el término a utilizar es personas con discapacidad.





Ahora bien, de acuerdo al artículo 289 el Estado promoverá políticas públicas que garanticen las condiciones de salud, formación integral, transporte, vivienda y calidad de vida, esto con el fin de incluir a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, garantizándole por demás un trabajo digno y productivo esto en concordancia con lo expuesto en la CNRBV en su artículo 89.

Por otra parte y en conformidad con lo anteriormente expuesto la misma norma jurídica en su artículo 290 plantea la garantía del derecho al trabajo y la protección laboral ante cualquier acto de discriminación hacia las personas con discapacidad en su entorno laboral, exigiendo además, al patrono a incorporar en su nómina el 5 % de su registro total de trabajadores, garantizando así no sólo la inclusión de estas personas al entorno laboral sino que además, el Estado como ente intermediario y corresponsable del desarrollo social, debe garantizar mecanismos de trabajo y condiciones dignas que promuevan el progreso social y el bienestar colectivo, como lo establece en el artículo 291 de esta ley.

Hoy por hoy en nuestro país se evidencia un apoyo importante hacia las personas con discapacidad en el entorno laboral, la iniciativa por parte del Estado de crear mecanismos (desarrollo de cooperativas, empresas de propiedad social, empresas comunales, con la incorporación y participación de las organizaciones sociales, consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales), con el fin de aumentar fuentes de trabajo para estas personas es un aporte significativo que incentiva y ayuda a romper, según Lorenzo (2003), con las falsas creencias acerca de las personas con discapacidad pues se piensa que éstas carecen de potencialidades laborales, obligándolas de alguna forma a depender económicamente de sus familias y ayudas sociales.



## CAPITULO III

### MARCO METODOLÓGICO

En toda investigación se hace uso de una serie de métodos y técnicas que permiten recolectar, procesar y presentar la información necesaria para llevar a cabo el estudio a fin de dar respuesta a las preguntas y objetivos planteados en la investigación, es así como la metodología constituye “una guía procedimental, producto de la reflexión, que provee pautas lógicas generales para desarrollar y coordinar operaciones destinadas a la consecución de objetivos intelectuales o materiales del modo más eficaz posible” (Palella y Martins, 2010, p.79).

Con el fin de adentrarnos al mundo de la discapacidad a nivel laboral y de dar respuesta a las interrogantes de la investigación, se diseñó un marco metodológico que permitiera describir, identificar y explorar los conocimientos, creencias y herramientas con que estos estudiantes contaban en el momento de realizar la investigación en cuanto al tema de la discapacidad; información que permitió a las investigadoras identificar las necesidades que estos poseían en éste ámbito, es por ello que para recolectar los datos se aplicó un instrumento que se validado y confibilizó previamente, lo que permitió la tabulación y el análisis estadístico de los datos sin que la ideología, los valores y las emociones de las investigadoras afectaran el desarrollo de la investigación.

#### **3.1. Diseño, nivel y tipo de Investigación**

El diseño de la investigación representa las estrategias que fueron desarrolladas a lo largo de la misma para responder el problema planteado. Por el tipo de exploración a realizar la metodología a utilizar es de campo, con un nivel descriptivo y de carácter transversal.



Donde el diseño de la investigación tipo campo “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna”. (Fidias, 2006, p.31), hecho que se ajusta al estudio que se realizó, pues, el mismo busca describir los conocimientos, creencias y herramientas que los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos poseen en materia de discapacidad, donde los datos de interés fueron recogidos en forma directa de los propios actores sociales, es decir, fueron originales o primarios.

En cuanto al nivel de la investigación fue de carácter descriptivo, ya que, se pretendió describir las singularidades de una realidad (conocimientos, creencias y herramientas que tiene la muestra estudiada en relación a la discapacidad), esto con el propósito de lograr una verdadera comprensión, en tal sentido Fidias (2006), establece que una investigación de nivel descriptivo busca caracterizar un suceso o fenómeno con el fin de comprender el mismo y establecer su comportamiento. La investigación además fue de tipo transversal, debido a que los datos se recolectaron en un sólo momento histórico, permitiendo describir variables y analizar el impacto que las mismas tuvieron en un momento dado, (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

### **3.2. Población y Muestra**

La población estuvo conformada por 78 estudiantes cursantes de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos en la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela para el año 2013, mientras que la muestra al azar se constituyó por 57 estudiantes del turno diurno de dicha mención; lo que representa el 71,7% de la población, establecida mediante un muestreo simple que permitió obtener información confiable para desarrollar el proyecto.

### **3.3. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos**

En todo proyecto de investigación es necesario el levantamiento de información, para ello se utiliza una serie de métodos de los que se vale el investigador para obtener



los datos que posteriormente serán analizados; estos métodos se conocen como técnicas de recolección de datos. (Arias 2006).

Como apoyo al diseño y en función de los objetivos planteados en el presente proyecto, donde se buscaba sensibilizar a los estudiantes del 3er y 4to año diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos en materia de discapacidad, se utilizó la técnica de la encuesta tipo cuestionario mixto.

Entendiéndose como encuesta la técnica utilizada para obtener información acerca de los sujetos a estudiar o en relación a un tema, mientras que el cuestionario mixto es una encuesta que se realiza de forma escrita en cualquier formato (papel, CD, correos electrónicos, entre otros), se considera mixta cuando el instrumento combina diferentes tipo de preguntas como: de respuestas abiertas y de respuestas cerradas. (Arias, 2006).

### **3.4. Validez y confiabilidad del instrumento**

En todo proceso de investigación una vez elaborado el instrumento de recolección de datos se debe tomar en cuenta dos pasos previos antes de su aplicación: la validez y la confiabilidad, esto con el fin de garantizar que cada una de las preguntas del cuestionario midan las variables en estudio para alcanzar los objetivos de la investigación.

#### **3.4.1. Validez**

En cuanto a la validez Thorndike citado por Hurtado (2010), establece que la misma se refiere al “grado en que un instrumento realmente mide lo que pretende medir, mide todo lo que el investigador quiere medir y mide sólo lo que se quiere medir”. (p. 790), para ello el instrumento deber ser sometido a una evaluación por parte de expertos en el área de discapacidad, a fin de determinar si las preguntas planteadas miden las variables: conocimiento, creencias y herramientas.

Posteriormente se procedió a realizar las correcciones sugeridas por los expertos, en aquellos casos en los que fuera necesario, para así lograr que el instrumento de respuesta a los objetivos de la investigación, (véase anexo A).



Para determinar el grado de validez del instrumento, el panel de expertos estuvo conformado por:

- ▶ **Alexander Albarrán**, Profesor de la Universidad Central de Venezuela. Trabajador Social mención Magna Cum Laude (UCV); Diplomado en Competencias Docentes en Educación Superior (UNESR); T.S.U. Administración de Personal mención Summa Cum Laude (IUJEL); Coordinador de Unidad de Investigación en Discapacidad (UIDIS), Línea de Investigación Discapacidad y Trabajo Social.
- ▶ **Morayma González**, Licenciada en Educación Especial, mención Retardo Mental, Magister en Educación Superior de la Universidad Central de Venezuela. Doctora en Educación de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Investigadora del Centro de Investigaciones del Departamento de Educación Especial (CIDEE) y de la línea de Investigación en Políticas e Innovaciones Educativas. Jefa de la Unidad de Desarrollo y Bienestar Estudiantil de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL)
- ▶ **Rodolfo Ron**, Licenciado en Educación, mención Tecnología, Magister en Gerencia de Recursos Humanos, Profesor de la Universidad Central de Venezuela,

A este panel de experto se les presentó una Carta de Invitación donde se le solicitó evaluar los siguientes aspectos:

- ✓ Pertinencia de los ítems con los objetivos de la investigación.
- ✓ Pertinencia de los ítems con las variables de la investigación.
- ✓ Pertinencia de los ítems con las dimensiones de la investigación.
- ✓ Pertinencia de los ítems con los indicadores de la investigación.
- ✓ La redacción del ítem se considera adecuada.

Al terminar este proceso, se pudo determinar la validez del instrumento en relación con las variables que se pretendieron medir y los 21 ítems que conformaron el



cuestionario (véase anexo B), permitiendo de esta manera, alcanzar los objetivos planteados en la investigación.

### **3.4.2. Confiabilidad**

La confiabilidad de un instrumento hace mención “al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultado”. (Universidad Santa María, 2001, p. 52).

Para establecer la confiabilidad en la presente investigación se procedió a aplicar una prueba piloto, donde Brito citado en Pérez (2009) establece que la prueba piloto consiste en:

Poner a prueba las técnicas o instrumentos de investigación a utilizar, se requiere con rigurosidad, en el caso de la utilización de instrumentos no estandarizados. Es decir, cuando el investigador tiene que elaborar instrumentos de recolección de datos apropiados a lo que pretende lograr. El estudio o prueba piloto se realiza con el propósito de garantizar la validez y confiabilidad de los instrumentos diseñados. (p. 89).

### **3.5. Sistemas de variables**

En todo proceso de investigación se hace necesario que el investigador se planteé ciertas variables; variables que según las normas para la elaboración, presentación y evaluación de los trabajos especiales de grado de la Universidad Santa María (2001), forman parte del centro de la investigación relacionándose con los objetivos específicos y permitiendo presentar las características que el investigador va a estudiar. Una variable según Arias (2006): “es una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación.” (p. 57).

En tal sentido, las variables que se presentan en la investigación son cuantitativas, discretas, ya que los resultados serán expresados en valores numéricos



enteros, a su vez estas variables son caracterizada o tipificadas mediante los indicadores los cuales se obtiene a través del proceso de operacionalización de las variables, esto con el fin de permitir que éstas variables puedan ser observables y medibles con cierto grado de exactitud. (Palella y Martins, 2010)

### 3.5.1. Operacionalización de variables

#### Definición conceptual

Una vez identificadas las variables a estudiar, el investigador establece la definición de cada una. Según Palella y Martins (2010) la definición conceptual “se limita a explicar el significado de la variable utilizando palabras conocida.”.(p. 72).

A continuación se presentan las variables de la investigación, las cuales fueron definidas por las investigadoras sobre la base de las construcciones teóricas:

- ✓ **Conocimiento:** Información adquirida por una persona a través de la experiencia, la educación y la comprensión teórica de un asunto o tema en específico.
- ✓ **Creencia:** son las certezas (falsas o verdaderas) que una persona tiene a partir de sus experiencias o conocimientos sobre un determinado asunto o tema.
- ✓ **Herramientas:** son los recursos teóricos y técnicos con los que cuenta una persona para desenvolverse en determinado campo laboral.

#### Definición operacional

La definición operacional según las Normas para la elaboración, presentación y evaluación de los trabajos especiales de grado (2001) “representa el desglosamiento de la misma en aspectos cada vez más sencillos que permiten la máxima aproximación para poder medirla, esto aspectos se agrupan bajo las denominación de dimensiones e indicadores.” (p. 37).

En cuanto a las dimensiones e indicadores que se establecen en la operacionalización de variables, el primero representa “el área o las áreas del conocimiento que integran la variable y de la cual se desprenden los indicadores”, el segundo representa “los aspectos que se sustraen de la dimensión, los cuales van a ser objeto de análisis de la investigación.” (Universidad Santa María, 2001, p.37).



**Cuadro 3. Operacionalización de Variables**

Objetivos Específicos	variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Describir los conocimientos que en materia de discapacidad tienen los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos	Conocimientos	Conocimiento: Información adquirida por una persona a través de la experiencia, la educación y la comprensión teórica de un asunto o tema en específico.	Es el conjunto de evidencias empíricas (respuestas), emitidas por la muestra seleccionada que permitirá describir los conocimientos que harán posible el diseño de los lineamientos de un plan de formación para concienciar a	Experiencias	✓ Entornos Sociales	2,13
					✓ Académicas	21, 3
					✓ Profesionales	14
				Comprensión teórica	✓ Definiciones	1
					✓ Modelos de la discapacidad	15
					✓ Normativas Legales	16, 4, 17





Humanos.			los estudiantes en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.			
Identificar las creencias que en materia de discapacidad tienen los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos	Creencias	Creencias: son las certezas (falsas o verdaderas) que una persona tiene a partir de sus experiencias o conocimientos sobre un determinado asunto o tema.	Es el conjunto de evidencias empíricas (respuestas), emitidas por la muestra seleccionada que permitirá identificar las creencias que éste grupo tiene y que harán posible el diseño de los lineamientos de un plan de formación	Comprensión Personal	✓ Cognitiva	18, 19
					✓ Practicas	6,20



Humanos			para concienciar a los estudiantes en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.			
Explorar las herramientas con que cuentan los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de	Herramientas	Herramientas: son los recursos teóricos y técnicos con los que cuenta una persona para desenvolverse en determinado campo laboral.	Es el conjunto de evidencias empíricas (respuestas), emitidas por la muestra seleccionada que permitirá explorar las herramientas que éste grupo posee y que hará posible el diseño de los lineamientos de	Profesional	✓ Reclutamiento y selección del personal con discapacidad	9
					✓ Diseño y descripción del cargo para las personas con discapacidad	10
					✓ Evaluación del	11



<b>Desarrollo de los Recursos Humanos para tratar a una persona con discapacidad.</b>			un plan de formación para concienciar a los estudiantes en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.		desempeño para las personas con discapacidad	
					✓ Relación laboral con las personas con discapacidad	7
					✓ Beneficios sociales de las personas con discapacidad	8
					✓ Formación laboral de las personas con discapacidad	5, 12



### 3.6. Procedimientos de la Investigación

La presente investigación se desarrolló en tres grandes momentos

**Momento 1. Fase del diseño de recolección de información:** Se elaboró el instrumento que permitió a las investigadoras recolectar la información necesaria para analizar los conocimientos, creencias y herramientas que los estudiantes del 3ero y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación pertenecientes a la mención Desarrollo de los Recursos Humanos tienen en materia de inclusión de las personas con discapacidad en el área laboral.

- ✓ **Momento 1.1. Fase de validación del instrumento:** En esta sub-fase se llevó a cabo la aprobación del instrumento final por parte de expertos, realizándose los cambios sugeridos. La selección de los expertos se realizó aleatoriamente.

**Momento 2. Fase de Campo:** En esta fase se buscó y recopiló la información en el contexto donde se encontraba la fuente de información, que en este caso fue la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela.

**Momento 3. Aplicación de los lineamientos del plan de formación:** Con la información obtenida del análisis de los datos se procedió a desarrollar los lineamientos del plan de formación.

### 3.7. Plan de análisis de datos

Una vez diseñado y validado el instrumento, así como también obtenida su confiabilidad y recolectados ya los datos, se procedió a:

1. Revisar y organizar el material.
2. Ordenar los datos en distribución de frecuencia por ítems de respuestas.
3. Presentar los resultados mediante gráficos estadísticos de barras que permitan visualizar el comportamiento de la muestra.
4. Procesamiento de los datos y análisis de los mismos.



## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### Presentación y análisis de los resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos con el fin de satisfacer los objetivos planteados en la investigación. En primer lugar se procedió a agrupar las preguntas realizadas a los encuestados por dimensiones, luego se hizo una descripción de los datos obtenidos con relación a las dimensiones que conforman cada uno de los indicadores, por último se realizó un análisis general de los resultados observados en cada una de las dimensiones.

#### 1. Dimensión Experiencia

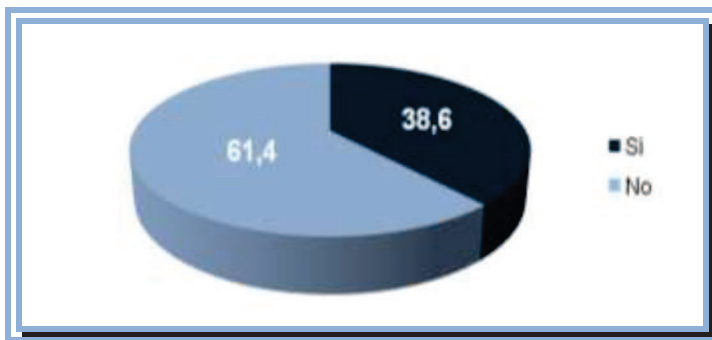
Para el análisis de la dimensión experiencia, se procedió agrupar los ítems 2, 3, 13, 14 y 21 del instrumento utilizado para recolectar los datos. Ítems que permitirán hacer inferencias sobre las experiencias que en materia de discapacidad tienen los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos.

**Cuadro 4.** Frecuencia de respuestas sobre si el estudiante tiene un familiar o contacto frecuente con personas con discapacidad, (Ítem 2).

<i>Opción</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
Sí	22	38,60
No	35	61,40
Total	57	100



**Gráfico 1.** Porcentaje de frecuencia sobre si el estudiante tiene un familiar o contacto frecuente con personas con discapacidad, (Ítem 2).



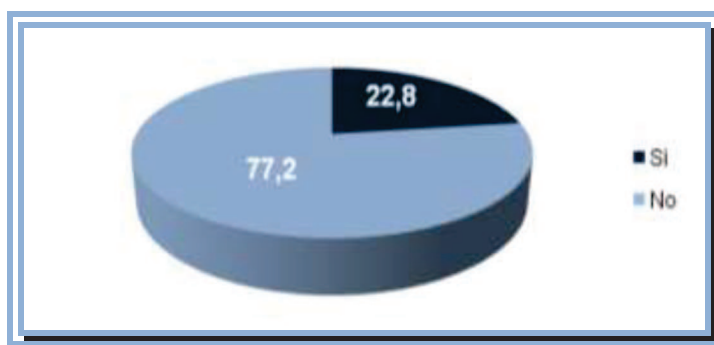
En el gráfico 1 se observan los resultados obtenidos en cuanto al ítem 2, los cuales permiten establecer si los encuestados tienen algún familiar o contacto frecuente con personas con discapacidad. Como resultados se obtuvo que un 38,60% tiene contacto frecuente con personas con discapacidad mientras que un 61,40% afirma no tener contacto frecuente con personas que presentan algún tipo de discapacidad.

**Cuadro 5.** Frecuencia de respuestas sobre si los estudiantes consideran que las materias que han visto o estaban cursando le han dado estrategias para trabajar en la atención de personas con discapacidad, (Ítem 3).

Opción	F	%
Sí	13	22,80
No	44	77,20
Total	57	100



**Gráfico 2.** Porcentaje de Frecuencia de respuestas sobre si los estudiantes consideran que las materias que han visto o estaban cursando le han dado estrategias para trabajar en la atención de personas con discapacidad, (Ítem 3).



En el gráfico 2 se observan los resultados obtenidos en cuanto al ítem 3; los cuales permiten establecer si las asignaturas que han visto y que están cursando los encuestados en este momento le han dado estrategias para trabajar en la atención de las personas con discapacidad. Como resultado se obtuvo que un 22,80% considera que las asignaturas si le han dado las estrategias para trabajar en la atención de las personas con discapacidad mientras que un 77,20% establece lo contrario.

**Cuadro 6.** Frecuencia de respuestas sobre si los estudiantes saben cómo ayudar a una persona con discapacidad (visual, auditiva, motora o intelectual), (Ítem 13).

Opción	<i>f</i> discapacidad visual	%
Sí	25	43,86
No	32	56,14
No respondió	0	0
Total	57	100

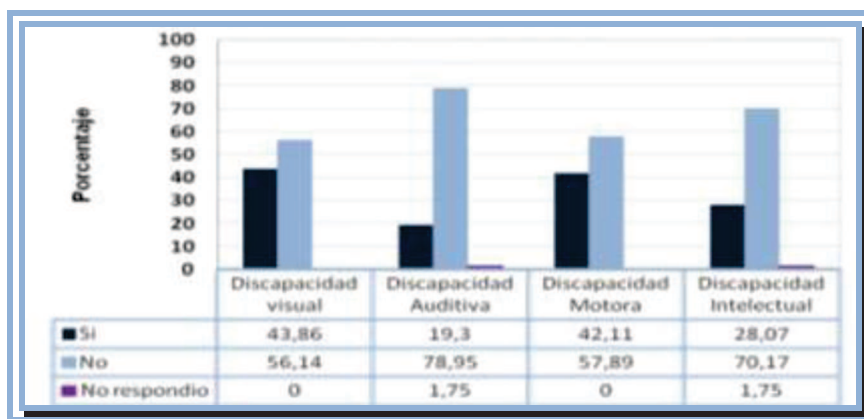
Opción	<i>f</i> discapacidad auditiva	%
Sí	11	19,3
No	45	78,95
No respondió	1	1,75
Total	57	100

Opción	<i>f</i> discapacidad motora	%
Sí	24	42,11
No	33	57,89
No respondió	0	0
Total	57	100

Opción	<i>f</i> discapacidad intelectual	%
Sí	16	28,07
No	40	70,17
No respondió	1	1,75
Total	57	100



**Gráfico 3.** Porcentaje de frecuencia sobre si los estudiantes saben cómo ayudar a una persona con discapacidad (visual, auditiva, motora o intelectual), (Ítem 13).



En el gráfico 3 se observan los resultados obtenidos en cuanto al ítem 13 los cuales permiten responder si los encuestados saben cómo ayudar a una persona con discapacidad (visual, auditiva, motora o intelectual). Como resultado se obtuvo que un 56,14% dice no saber cómo ayudar a una persona con discapacidad visual mientras que un 43,86% sí sabe. En cuanto a la discapacidad auditiva el 78,95% de los encuestados afirman no saber cómo ayudar a estas personas, un 1,75% no respondió y el 19,30 % restante afirma sí saber. Los resultados de la discapacidad motora reflejan que un 57,89% de los encuestados consideran que no saben cómo ayudar a una persona con discapacidad motora, por el contrario un 42,11% afirma si saber. Por último, los resultados de la gráfica en cuanto a la discapacidad intelectual nos permite observar que un 1,75% de los encuestados no respondió, un 70,17% dice no saber cómo ayudar a una persona con discapacidad y un 28,07% dice si saber.





**Cuadro 7.** Frecuencia de respuestas sobre la importancia de implementar un programa de concienciación para el abordaje de las personas con discapacidad en el área laboral, (Ítem 14).

<i>Opción a</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Sí	38	66,67
No	16	28,07
No respondió	3	5,26
Total	57	100

Opción a: mejora mi desempeño

<i>Opción b</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Sí	54	94,40
No	2	3,85
No respondió	1	1,75
Total	57	100

Opción b: mejora condiciones de personas con discapacidad

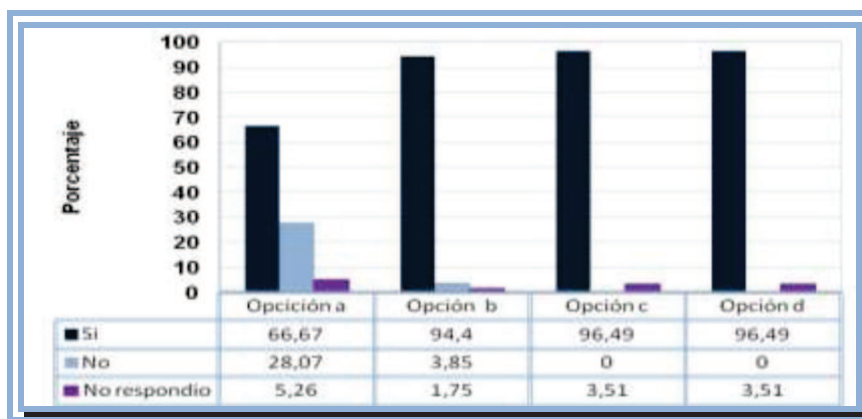
<i>Opción c</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Sí	55	96,49
No	0	0
No respondió	2	3,51
Total	57	100

Opción c: Eleva condiciones d Inclusión

<i>Opción d</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Sí	55	96,49
No	0	0
No respondió	2	3,51
Total	57	100

Opción d: Tener herramientas para trabajar con personas con discapacidad

**Gráfico 4.** Porcentaje de frecuencia sobre la importancia de implementar un programa de concienciación para el abordaje de las personas con discapacidad en el área laboral, (Ítem 14).



En el gráfico 4 se observan los resultados obtenidos en cuanto al ítem 14 los cuales permiten responder por qué los encuestados consideran que es importante



implementar un programa de concienciación para el abordaje de las personas con discapacidad en el área laboral. Como resultado se obtuvo:

- Opción a: Los resultados obtenidos indican que el 66,67% de los encuestados considera que es importante implementar éste programa ya que, permitiría mejorar su desempeño, por el contrario un 28,07% cree que este programa no ayudaría a mejorar su desempeño, el otro 5,26% no respondió.
- Opción b: En esta gráfica se observa que un 94,40% de los encuestados estableció que este programa permitiría brindarle a las personas con discapacidad una mejor condición en el campo laboral mientras que un 3,85% afirman lo contrario, el 1,75% no emitió una opinión.
- Opción c: los resultados del gráfico permiten observar que un 96,49% de los encuestados consideran que la implementación de este programa permitiría elevar las condiciones de inclusión de las personas con discapacidad en el área laboral, el 3,51% restante no respondió la pregunta.
- Opción d: En el gráfico se observa que el 96,49% de la muestra encuestada piensa que implementar este programa les permitirá tener herramientas para trabajar con personas con discapacidad.

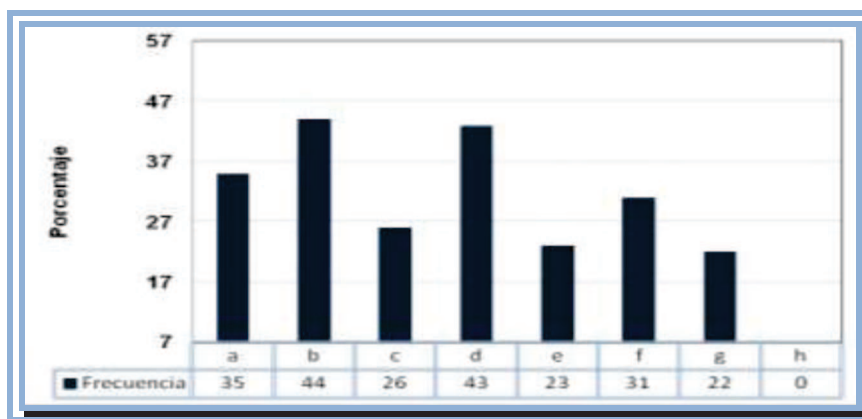


**Cuadro 8.** Frecuencia sobre los contenidos que los estudiantes consideran que son importantes para la elaboración de un plan de formación que busca la inclusión de las personas con discapacidad en el campo laboral, (ítem 21).

Opción	F
a	35
b	44
c	26
d	43
e	23
f	31
g	22
h	0

Opción a: Tipos y enfoques. Opción b: Cómo tratar a una persona con discapacidad. Opción c: Leyes. Opción d: Campo laboral. Opción e: Accesibilidad. Opción f: Mecanismos sociales y políticos para la inclusión de personas con discapacidad. Opción g: Salud laboral. Opción h: Otros

**Gráfico 5.** Frecuencia de respuestas sobre los contenidos que los estudiantes consideran que son importantes para la elaboración de un plan de formación que busca la inclusión de las personas con discapacidad en el campo laboral, (ítem 21).



En el gráfico 5 se observan los resultados obtenidos en cuanto al ítem 21, los cuales permiten responder qué contenidos consideran los encuestados son importantes para la elaboración de un plan de formación que busca concientizar a los estudiantes en cuanto a la inclusión de las personas con discapacidad en el campo laboral. Como resultado se obtuvo que 35 personas consideran que uno de los contenidos que se deben abordar en el plan de formación son los tipos y enfoques que abordan la discapacidad. En cuanto a cómo tratar a una persona con discapacidad 44 de los



encuestados consideran que éste tema debe ser incluido en el plan de formación, por su parte 26 personas establecieron que el plan debe abordar el Marco Legal y las Políticas Públicas que tratan sobre la discapacidad, 43 encuestados dicen que se debe tratar el tema de las personas con discapacidad en el campo laboral, 23 encuestados consideran que el plan de formación debe incluir el tema de la accesibilidad y el trabajo, otro tema que los encuestados considera que se debe abordar en este plan es el de los mecanismos sociales y políticas del Estado venezolano para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en el campo laboral, opción que fue indicada por 31 encuestados, los resultados también reflejan que 22 personas consideran necesario el tema de la Salud Laboral, prevención de riesgos laborales, en cuanto a la última opción ninguno de los encuestados indico que otros contenidos pudiesen ser incluidos en este plan de formación.

### **Análisis general de la dimensión Experiencia**

Los resultados anteriormente descritos permitieron inferir que la muestra seleccionada en su mayoría no tiene las herramientas necesarias para prestarle ayuda a las personas con discapacidad, esto puede deberse a que no tienen ningún tipo de contacto con estas personas, hecho que se evidencia en la gráfica 1, en este sentido es importante fomentar estrategias que le permitan a los encuestados el contacto con personas con discapacidad, según Moreno, F y otros. (2006), esta experiencia genera que las personas sin discapacidad mantengan una actitud más positiva hacia las personas con discapacidad, en este sentido, las autoras creen que dicha experiencia puede desarrollar en los futuros egresados un cambio de actitud ya que serán más conscientes de esta problemática social, y por ende podrán hacer cambios significativos en la vida de las personas con discapacidad.

Los resultados también nos permitieron inferir que la muestra seleccionada considera que las asignaturas que han visto y que estaban cursando no le dan las herramientas necesarias para trabajar en función de la atención de las personas con discapacidad, es por ello que los encuestados consideran que es importante



implementar un programa de concienciación para el abordaje de las personas con discapacidad que contemple los siguientes contenidos: tipos de discapacidad y enfoques que la abordan, como tratar a una persona con discapacidad, las personas con discapacidad en el campo laboral y mecanismos sociales y políticos del Estado venezolano para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en el campo laboral; contenidos que a su vez les permitiría a los encuestados tener herramientas para trabajar con las personas con discapacidad, elevando a su vez las condiciones de inclusión de estas personas y así brindarles una mejor calidad de vida.

Este problema que manifiestan los encuestados, pone en evidencia la necesidad de que la Escuela de Educación implemente diversas estrategias como: convenios con organizaciones que trabajen en pro de la discapacidad, programas, asignaturas, electivas, entre otros, que le permita a los estudiantes de la mención de Desarrollo de Recursos Humanos tener contacto con las personas con discapacidad y así desarrollar en estos estudiantes competencias que le permitan trabajar con estas personas.

## 2. Dimensión Comprensión teórica

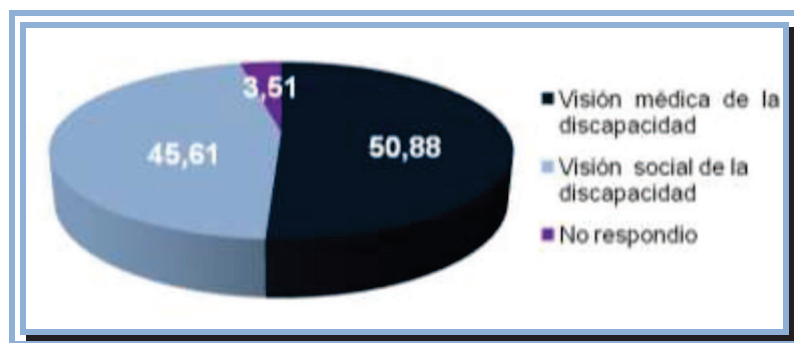
Para el análisis de la dimensión Comprensión teórica, se procedió agrupar los ítems 1, 4, 15, 16 y 17 del instrumento utilizado para recolectar los datos. Ítems que permitirán hacer inferencias sobre los conocimientos que en materia de discapacidad tienen los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos.

**Cuadro 9.** Frecuencia de respuestas sobre la conceptualización que la muestra en estudio tiene sobre la discapacidad, (Ítem 1).

<b>Opción</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Visión médica	29	50,88
Visión social	26	45,61
No respondió	2	3,51
Total	57	100



**Gráfico 6.** Porcentaje de frecuencia sobre la conceptualización que la muestra en estudio tiene sobre la discapacidad, (Ítem 1).



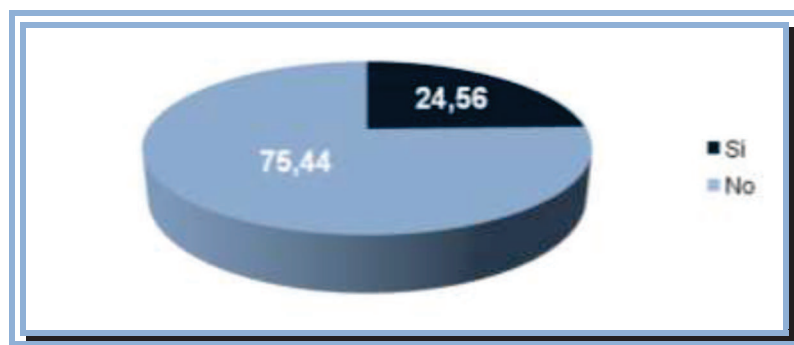
En el gráfico 6 se observan los resultados obtenidos en cuanto al ítem 1, los cuales permiten establecer la visión que tienen los encuestados en cuanto a que es la discapacidad. Como resultados se obtuvo que un 50,88% de la muestra considera que la discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano (Organización Mundial de la Salud, 1970), mientras que un 45,61 % considera que la discapacidad es un término genérico que engloba todos los componentes, deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones en la participación. Expresa los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con problemas de salud y su entorno físico y social, (Organización mundial de la Salud, 1993), por último se puede observar que un 3,51% de los encuestados no seleccionó ninguna de las dos opciones mencionadas anteriormente.

**Cuadro 10.** Frecuencia de respuestas sobre si los encuestados conocen las disposiciones legales de la Ley para las Personas con Discapacidad, (Ítem 4).

Opción	F	%
Sí	14	24,56
No	43	75,44
Total	57	100



**Gráfico 7.** Porcentaje de frecuencia sobre si los encuestados conocen las disposiciones legales de la Ley para las Personas con Discapacidad, (Ítem 4).



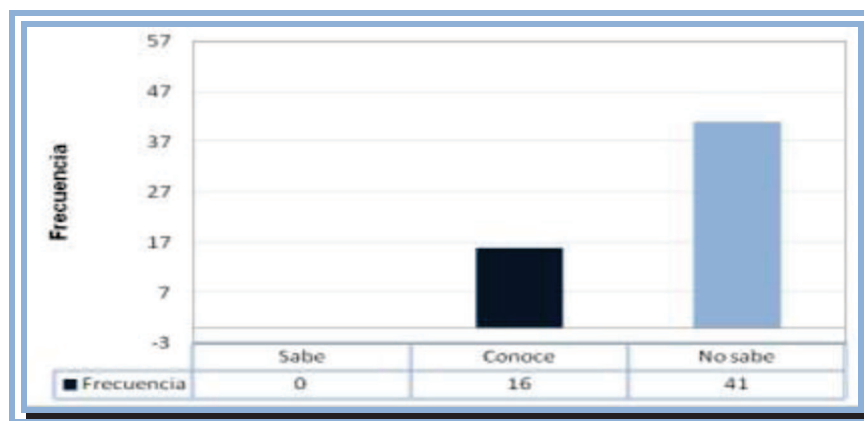
En el gráfico 7 se observan los resultados obtenidos en cuanto al ítem 4 los cuales permiten responder si los encuestados conocen las disposiciones legales de la Ley para las Personas con Discapacidad, la cual tiene como objeto regular los medios y mecanismos que garantizan el desarrollo integral de las personas con discapacidad. Como resultado se obtuvo que un 24,56% de los encuestados afirman conocer las disposiciones legales de esta ley mientras que un 75,44% establece que no las conoce.

**Cuadro 11.** Frecuencia de respuestas sobre si los estudiantes conocen sobre los enfoques que abordan la discapacidad, (Ítem 15).

<i>Opción</i>	<i>F</i>
Sabe	0
Conoce	16
No sabe	41



**Gráfico 8.** Frecuencia de respuestas sobre si los estudiantes conocen sobre los enfoques que abordan la discapacidad, (Ítem 15).



En el gráfico 8 se observan los resultados obtenidos en cuanto al ítem 15, pregunta donde los encuestados debían indicar cuáles de los enfoques establecidos en el ítem abordaban la condición de discapacidad esto con el fin de determinar los conocimientos que tienen sobre estos enfoques, teniendo como opciones la muestra en estudio las siguientes respuesta: Modelo de la Organización Mundial de la Salud, Modelo Social, Modelo de la Discapacidad, Modelo Diversidad, Modelo de la Deficiencia Funcional y Modelo Médico.

Para tener un mejor análisis de la información relacionada con este punto, se tomó el siguiente criterio para evaluar las respuestas:

- a) **Sabe:** Tener certeza de algo, es por eso que se considerara que el estudiante encuestado sabe cuando éste muestra un conocimiento a profundidad del tema en estudio, es decir, cuando marca las opciones correctas.
- b) **Conoce:** Cuando la persona tiene escasa información sobre el tema, pero no muestra dominio del mismo. es decir, cuando el encuestado ha seleccionado:
  - ▶ De todas las opciones selecciona una y esta es correcta.
  - ▶ Cuando ha seleccionado una opción correcta y una incorrecta.
  - ▶ Cuando ha seleccionado dos opciones correctas y una opción incorrecta.





- ▶ Cuando ha seleccionado dos opciones correctas y dos opciones incorrectas.

c) **No sabe:** Cuando no se tiene certeza. En este caso se considerará que el encuestado no sabe cuándo:

- ▶ De todas las opciones solo marca una y ésta es incorrecta.
- ▶ Cuando ha seleccionado una opción correcta y dos incorrectas.
- ▶ Cuando ha seleccionado cinco (5) de las seis (6) opciones.
- ▶ Cuando ha marcado todas las opciones.

Como resultado se obtuvo que 16 personas conocen los enfoques que abordan la discapacidad, mientras que 41 de los encuestados no tienen conocimiento de cuáles son estos enfoques, por último en la gráfica se puede observar que los encuestados no mostraron un verdadero entendimiento sobre los enfoques que abordan la discapacidad.

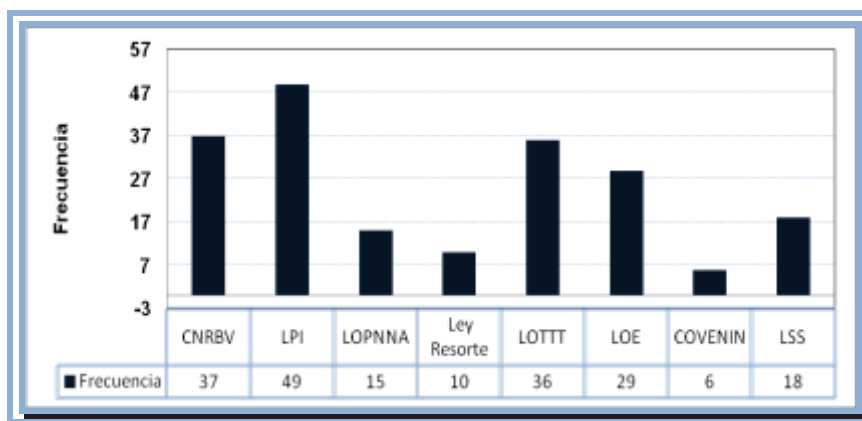
**Cuadro 12.** Frecuencia de respuestas sobre si conocen cuales instrumentos legales protegen los derechos de las personas con discapacidad, (Ítem 16).

<i>Opción</i>	<i>F</i>
a	37
b	49
c	15
d	10
e	36
f	29
g	6
h	18

Opción a: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (RBV), Opción b: Ley para la Integración de las Personas Incapacitadas (LPI), Opción c: Ley Orgánica para la Protección del Niño, Niña y Adolescente (LOPNNA), Opción d: Ley de Responsabilidad Social en Radio y Televisión (Ley Resorte), Opción e: Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), Opción f: Ley Orgánica de Educación (LOE), Opción g: Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN), Opción h: Ley de Servicios Sociales (LSS).



**Gráfico 9.** Frecuencia de respuestas sobre si conocen cuáles instrumentos legales protegen los derechos de las personas con discapacidad, (Ítem 16).



En el gráfico 9 se observan los resultados obtenidos en cuanto al ítem 16 los cuales permiten responder a los encuestados cuáles de los Instrumentos legales establecidos en el ítem protegen los derechos de las personas con discapacidad. Como resultado se obtuvo que 37 encuestados indicaron que la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (CNRBV) es uno de estos Instrumentos legales, por su parte 49 encuestados seleccionaron como instrumento legal la Ley para la Integración de las Personas Incapacitadas (LPI), 15 encuestados indicaron la Ley Orgánica para la Protección del Niño, Niña y Adolescente (LOPNNA), la Ley de responsabilidad Social en Radio y Televisión (Ley Resorte) fue indicada por 10 de los encuestados mientras que la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTT) fue seleccionada por 36 de los encuestados, 29 de los encuestados indicaron como Instrumento legal la Ley Orgánica de Educación (LOE), 6 seleccionaron la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN) y por último 18 encuestados indicaron la Ley de Servicios Sociales (LSS) como Instrumento legal.



**Cuadro 13.** Frecuencia de respuestas sobre si los estudiantes conocen cual es el ente encargado de ejecutar los lineamientos, políticas, planes y estrategias en materia de atención integral e inclusión de las personas con discapacidad, (Ítem 17).

<i>Opción</i>	<i>F</i>
Sabe	17
Conoce	18
No sabe	22

**Gráfico 10.** Frecuencia de respuestas sobre si los estudiantes conocen cual es el ente encargado de ejecutar los lineamientos, políticas, planes y estrategias en materia de atención integral e inclusión de las personas con discapacidad, (Ítem 17)



En el gráfico 10 se observan los resultados obtenidos en cuanto al ítem 17, los cuales permiten responder cuál es el ente encargado de ejecutar los lineamientos, políticas, planes, proyectos y estrategias en materia de atención integral e inclusión de las personas con discapacidad, donde los participantes tenían las siguientes opciones de respuesta: INPSASEL, CONAPDIS, PASDIS, Defensoría del pueblo y el INASS. Para tener un mejor análisis de la información relacionada con tal punto, se tomó el siguiente criterio para evaluar las respuestas:

- c) **Sabe:** Tener certeza de algo, es por eso que se considerara que el encuestado sabe cuando éste muestra un conocimiento a profundidad del tema en estudio, es decir, cuando marca la opción correcta.



- d) **Conoce:** Cuando la persona tiene escasa información sobre el tema, pero no muestra dominio del mismo. es decir:
- ▶ Cuando ha seleccionado una opción correcta y una incorrecta.
  - ▶ Cuando ha seleccionado una opción correctas y dos opciones incorrectas.
- c) **No sabe:** Cuando no se tiene certeza. En este caso se considerará que el encuestado no sabe:
- ▶ Cuando ha marcado cuatro (4) opciones.
  - ▶ Cuando ha marcado todas las opciones.

Como resultado se obtuvo que 17 de los encuestados saben cuál es el ente, mientras que 18 sólo lo conocen y 22 de los encuestados no saben cuál es el órgano encargado de ejecutar los lineamientos, políticas, planes, proyectos y estrategias en materia de atención integral e inclusión de las personas con discapacidad.

### **Análisis general de la dimensión Comprensión teórica**

Los resultados anteriormente descritos permitieron inferir que la muestra en estudio se identifica más con el enfoque médico de la discapacidad, es decir que los encuestados tienen una mayor comprensión teórica de este enfoque. Un aspecto a destacar es que aunque este enfoque fue la opción más seleccionada no hubo una diferencia muy marcada, lo que evidencia que para la muestra no existe un enfoque predominante, en tal sentido, se está de acuerdo con lo que establece Aramayo (2005), en cuanto a que en nuestro país se manejan los dos enfoques, por lo que se hace necesario trabajar con estos dos modelos de una forma complementaria y no de forma opuesta.

También se puede evidenciar que la mayoría de los encuestados no saben cuáles son los enfoques que abordan la condición de discapacidad mientras que algunos sólo los conocen, hecho que evidencia que los encuestados no tienen una comprensión teórica de lo que es la discapacidad, lo que posiblemente podría estar trayendo como consecuencia lo evidenciado en el gráfica 6.



Con relación a los conocimientos que los encuestados tienen en cuanto a las normativas legales se pudo inferir que aunque los estudiantes muestran conocimientos en cuanto a cuáles son los instrumentos legales que protegen los derechos de las personas con discapacidad, no conocen las disposiciones legales que establece la Ley para las personas con Discapacidad, además, el hecho de que la opción más seleccionada en el ítem 16 haya sido la Ley para las Integración de las Personas con Incapacidad evidencia que existe una confusión o desinformación por parte de los encuestados en cuanto a cuál es la Ley que está en vigencia y que tiene como objetivo regular los medios y mecanismos que garantizan el desarrollo de las personas con discapacidad.

En cuanto a los datos descritos en el gráfica 10 que da respuesta al ítem 17 permitieron inferir que la muestra en estudio sólo conoce cuál es el ente encargado de ejecutar los lineamientos, políticas, planes, proyectos y estrategias en materia de atención integral e inclusión de las personas con discapacidad.

En líneas generales se puede inferir que los encuestados manejan poca información en cuanto a las normativas legales y entes encargados de manejar los mecanismos sociales y políticos que actúan en pro de las personas con discapacidad, lo que pone en evidencia que los contenidos: marco legal y mecanismos sociales y políticas del Estado venezolanos que garantizan la inclusión de las personas con discapacidad en el campo laboral, deben ser unos de los ejes centrales del plan de formación a diseñar.

### **3. Dimensión Comprensión Personal**

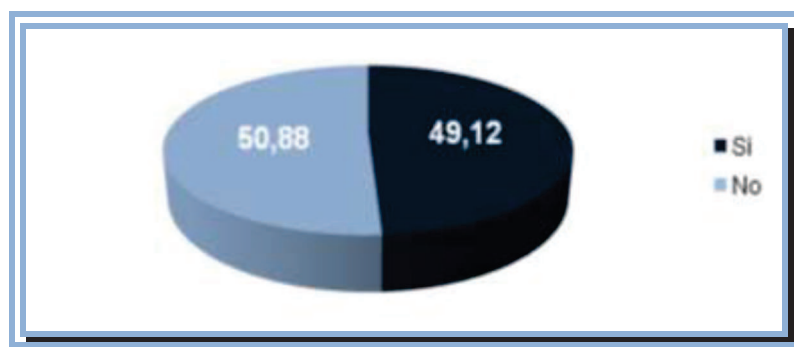
Para el análisis de la Dimensión Comprensión Personal, se procedió agrupar los ítems 6, 18, 19 y 20 del instrumento utilizado para recolectar los datos. Ítems que permiten hacer inferencias sobre las creencias que en materia de discapacidad tienen los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos.



**Cuadro 14.** Frecuencia de respuestas sobre si los encuestados han trabajado o estudiado con personas con discapacidad, (Ítem 6).

<i>Opción</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
Sí	28	49,12
No	29	50,88
Total	57	100

**Gráfico 11.** Porcentaje de frecuencia sobre si los encuestados han trabajado o estudiado con personas con discapacidad, (Ítem 6).



En el gráfico 11 se observan los resultados obtenidos en cuanto al ítem 6 los cuales permiten responder si el encuestado le ha tocado en algún momento trabajar y/o estudiar con una persona con discapacidad. Como resultado se obtuvo que un 49,12% sí ha trabajado y/o estudiado con una persona con discapacidad, el resto de la muestra que corresponde a un 50,88% establece que no.

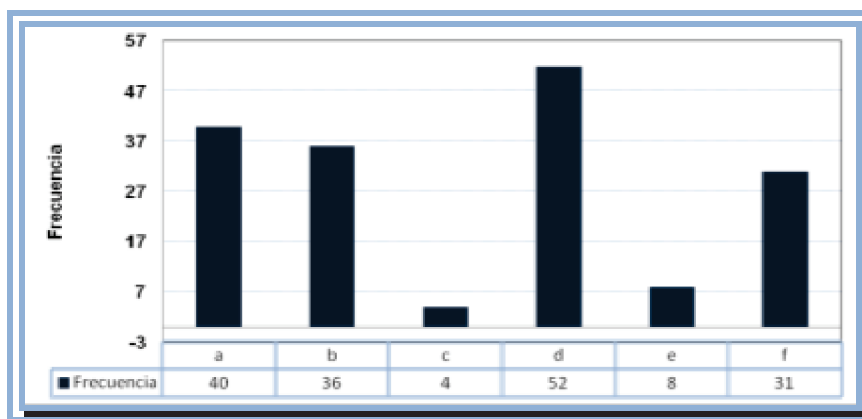
**Cuadro 15.** Frecuencia de respuestas sobre las creencias que los encuestados tienen sobre las personas con discapacidad en el área laboral, (Ítem 18).

<i>Opción</i>	<i>F</i>
A	40
B	36
C	4
D	52
E	8
F	31

Opción a: Trabajo en equipo. Opción b: competentes. Opción c: solo pueden recibir instrucciones simples. Opción d: deben tener las mismas oportunidades de empleo. Opción e: se les debe exigir menos. Opción f: pueden llevar una vida laboral regular.



**Gráfico 12.** Frecuencia de respuestas sobre las creencias que los encuestados tienen sobre las personas con discapacidad en el área laboral, (Ítem 18).



En el gráfico 12 se observan los resultados obtenidos en cuanto al ítem 18, los cuales permiten establecer las creencias que los encuestados tienen en cuanto a las capacidades de las personas con discapacidad en el campo laboral. Como resultado se obtuvo que 40 encuestados consideran que las personas con discapacidad pueden trabajar en equipo, por su parte 36 encuestados creen que las personas con discapacidad son competentes en el área laboral, en cuanto a la creencia de que las personas con discapacidad sólo pueden recibir instrucciones simples, 4 encuestados seleccionaron esta opción, también se puede observar en la gráfica que 52 personas de la muestra consideran que las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo como cualquier otro, solo 8 encuestados creen que a las personas con discapacidad se les debe exigir menos, por último 31 encuestados consideran que las personas con discapacidad pueden llevar una vida laboral regular.

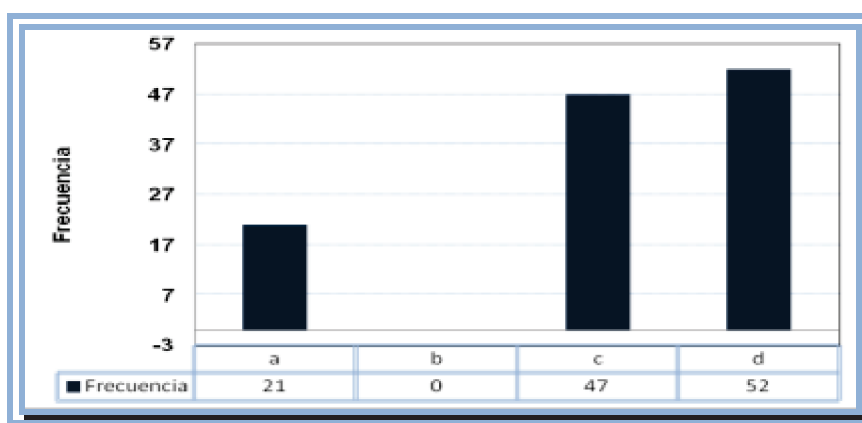


**Cuadro 16.** Frecuencia de respuestas sobre las creencias que los encuestados tienen en cuanto a cómo tratar a una persona con discapacidad, (Ítem 19).

Opción	F
A	21
B	0
C	47
D	52

Opción a: Incluidas en instituciones especiales. Opción b: Apartadas de la sociedad. Opción c: Incluidas en programas sociales que potencien sus habilidades. Opción d: Tratadas con igualdad

**Gráfico 13.** Frecuencia de respuestas sobre las creencias que los encuestados tienen en cuanto a cómo tratar a una persona con discapacidad, (Ítem 19).



En el gráfico 13 se observan los resultados obtenidos en cuanto al ítem 19, los cuales permiten establecer las creencias que los encuestados tienen en cuanto a cómo deben ser tratadas las personas con discapacidad. Como resultado se obtuvo que 21 encuestados consideran que las personas con discapacidad deben ser incluidas en instituciones especiales, mientras que 47 personas de la muestra creen que las personas con discapacidad deben ser incluidas en programas sociales que potencien sus habilidades, el gráfico también refleja que 52 de los encuestados consideran que las personas con discapacidad deben ser tratadas con igualdad, por último ninguno de los encuestados piensa que las personas con discapacidad deben ser apartadas de la sociedad



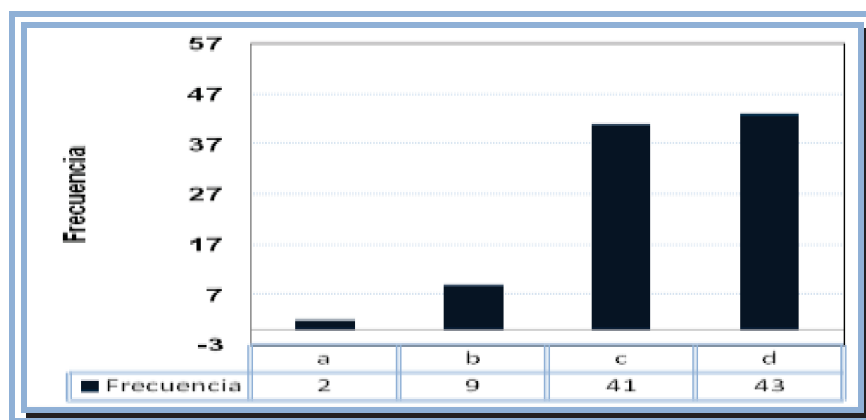


**Cuadro 17.** Frecuencia de respuestas sobre si a los encuestados les importaría trabajar con una persona con discapacidad, (Ítem 20).

Opción	F
A	2
B	9
C	41
D	43

Opción a: Si me importaría porque afecta mi desempeño. Opción b: si me importaría porque no sé como relacionarme. Opción c: no me importaría porque ellas tienen el mismo derecho que yo a trabajar. Opción d: no me importaría porque puedo aprender de ellas.

**Gráfico 14.** Frecuencia de respuestas sobre si a los encuestados les importaría trabajar con una persona con discapacidad, (Ítem 20).



En el gráfico 14 se observan los resultados obtenidos en cuanto al ítem 20, los cuales permiten responder si a los encuestados les importaría trabajar con personas con discapacidad. Como resultado se obtuvo que a 2 personas si les importaría trabajar con personas con discapacidad pues consideran que estas pueden afectar su desempeño, también el gráfico nos permite observar que 9 encuestados establecen que si les importaría trabajar con una persona con discapacidad, porque no saben cómo relacionarse con ellas, por otra parte 41 encuestados consideran que no les importaría trabajar con una persona con discapacidad pues consideran que ellas tienen los mismos derechos que una persona sin discapacidad a trabajar, por ultimo 43 encuestados dicen que no les importaría trabajar con una persona con discapacidad



porque estas poseen habilidades de las cuales una persona sin discapacidad puede aprender.

### **Análisis general de la dimensión Comprensión personal**

Los resultados anteriormente descritos permitieron inferir que aunque la muestra en estudio en su mayoría no ha tenido la oportunidad de estudiar y/o trabajar con personas con discapacidad, este hecho no afecta la disposición que los encuestados tienen en cuanto a trabajar con una persona con discapacidad ya que, consideran que las personas con discapacidad tienen derechos a trabajar, además creen que pueden aprender de las habilidades que poseen las personas con discapacidad, en este sentido los encuestados consideran que las personas con discapacidad tienen la capacidad de trabajar en equipo, pueden ser competentes en el área laboral y que además pueden llevar una vida laboral regular.

En cuanto al ítem 19 los resultados arrojados en el gráfico 13, nos permiten inferir que los encuestados consideran que las personas con discapacidad no sólo deben ser incluidas en programas sociales que potencien sus habilidades sino que además deben de ser tratadas con igualdad; un aspecto importante a destacar es el hecho que 21 de las personas de la muestra en estudio creen que las personas con discapacidad deben ser incluidas en instituciones especiales, hecho que evidencia que en esta muestra en particular todavía existe la creencia que las personas con discapacidad necesitan ser rehabilitadas.

### **4. Dimensión Profesional**

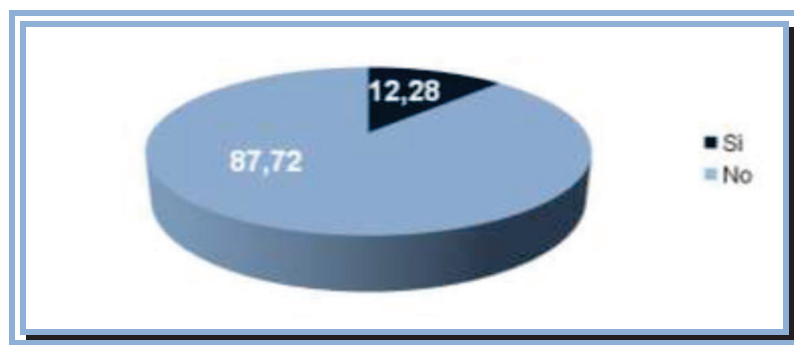
Para el análisis de la dimensión Profesional, se procedió agrupar los ítems 5, 7, 8, 9, 10, 11 y 12 del instrumento utilizado para recolectar los datos. Ítems que permiten hacer inferencias sobre las herramientas con que cuentan los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos para tratar a una persona con discapacidad.



**Cuadro 18.** Frecuencia de respuestas sobre si los encuestados tienen estrategias para capacitar a las personas con discapacidad, (Ítem 5).

<i>Opción</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Sí	7	12,28
No	50	87,72
Total	57	100

**Gráfico 15.** Porcentaje de frecuencia sobre si los encuestados tienen estrategias para capacitar a las personas con discapacidad, (Ítem 5).



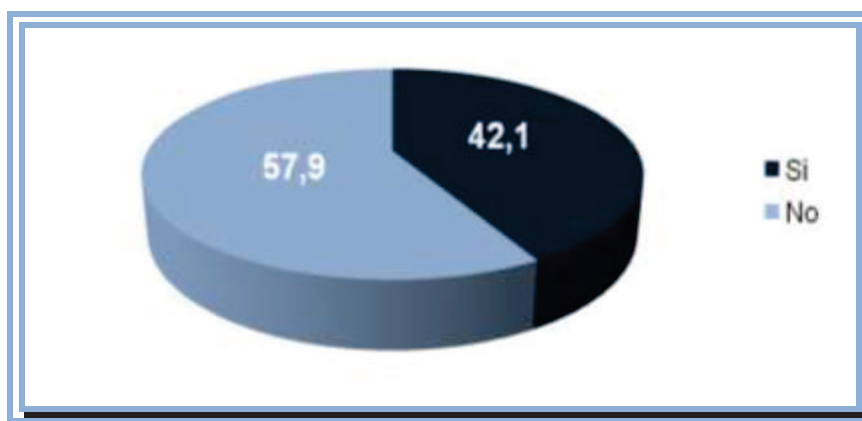
En el gráfico 15 se observan los resultados obtenidos en cuanto al ítem 5 los cuales permiten responder si los encuestados tienen o no estrategias para capacitar laboralmente a una persona con discapacidad. Los resultados presentan que un 12,28% establece que sí tienen estrategias para capacitar a personas con discapacidad mientras que un 87,72% dice no tener estrategias para capacitar laboralmente a las personas con discapacidad.

**Cuadro 18.** Frecuencia de respuestas sobre si los encuestados se sienten capacitados para resolver conflictos laborales entre una persona con discapacidad y una persona son discapacidad, (Ítem 7).

<i>Opción</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Sí	24	42,10
No	33	57,90
Total	57	100



**Gráfico 16.** Porcentaje de frecuencia sobre si los encuestados se sienten capacitados para resolver conflictos laborales entre una persona con discapacidad y una persona son discapacidad, (Ítem 7).



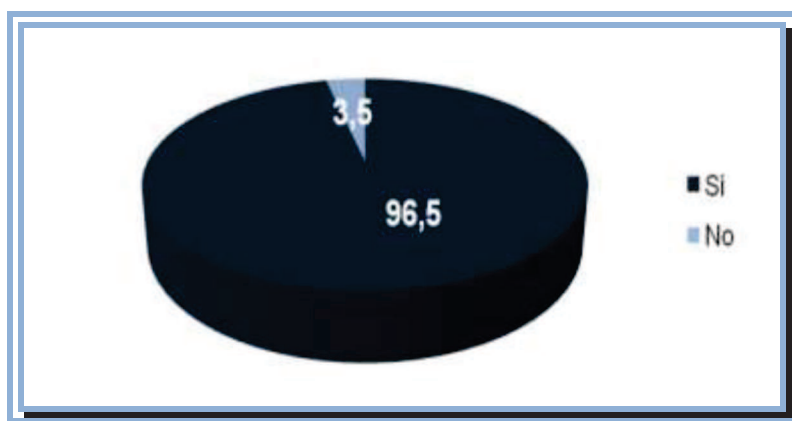
En el gráfico 16 se observan los resultados obtenidos en cuanto al ítem 7 los cuales permiten indicar si el encuestado se siente capacitado para resolver los conflictos laborales que se puedan presentar entre los diferentes miembros de la organización y las personas con discapacidad. Los resultados revelan que un 42,10 % sí se siente capacitado para resolver estos conflictos mientras que un 57,90 dice no estarlo.

**Cuadro 19.** Frecuencia de respuestas sobre si los encuestados consideran que las personas con discapacidad tienen el mismo derecho a percibir los mismos beneficios sociales y salariales que una persona sin discapacidad, (Ítem 8).

Opción	f	%
Sí	55	96,50
No	2	3,50
Total	57	100



**Gráfico 17.** Porcentaje de frecuencia sobre si los encuestados consideran que las personas con discapacidad tienen el mismo derecho a percibir los mismos beneficios sociales y salariales que una persona sin discapacidad, (Ítem 8).



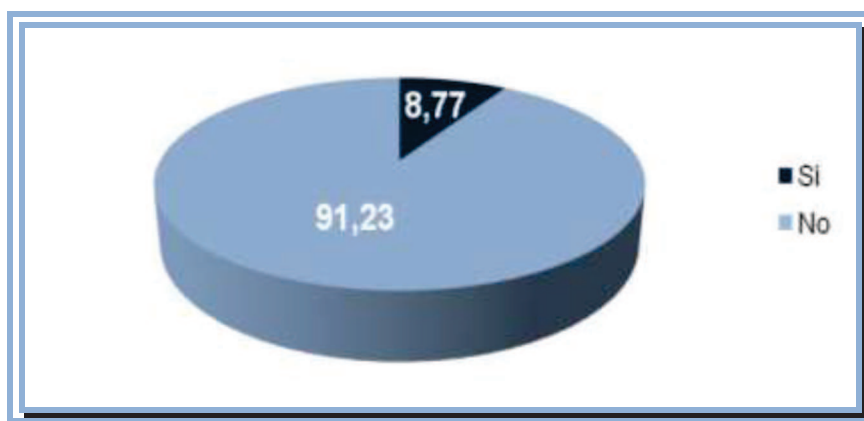
En el gráfico 17 se observan los resultados obtenidos en cuanto al ítem 8, los cuales permiten explorar si el encuestado considera que las personas con discapacidad tienen derecho a percibir los mismos planes de beneficios sociales y un salario igual que el de una persona sin discapacidad. Como resultado se obtuvo que un 96,50% considera que las personas con discapacidad sí tienen éste derecho, el 3,50 restante establece que no.

**Cuadro 20.** Frecuencia de respuestas sobre si a los encuestados a lo largo de su carrera el plan de formación le ha brindado estrategias para seleccionar y reclutar a personas con discapacidad, (Ítem 9).

<i>Opción</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Sí	5	8,77
No	52	91,23
Total	57	100



**Gráfico 18** Porcentaje de frecuencia sobre si a los encuestados a lo largo de su carrera el plan de formación le ha brindado estrategias para seleccionar y reclutar a personas con discapacidad, (Ítem 9).



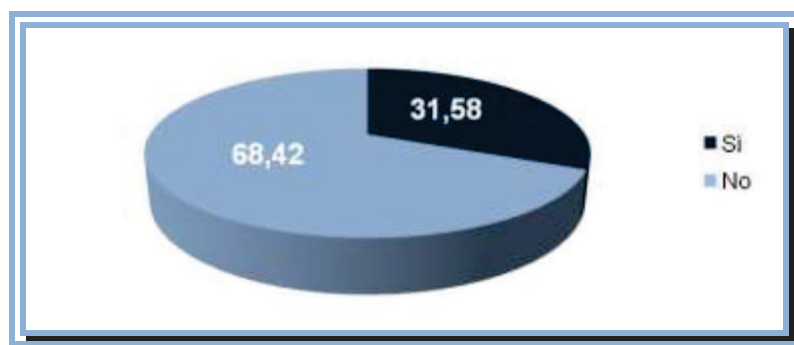
En el gráfico 18 se observan los resultados obtenidos en cuanto al ítem 9 los cuales permiten responder si los encuestados consideran si a lo largo de su carrera el plan de formación le ha brindado estrategias para reclutar y seleccionar a una persona con discapacidad. Como resultado se obtuvo que un 91,23% afirma que el plan de formación no le ha brindado estas estrategias mientras que un 8,77% dice que sí.

**Cuadro 21.** Frecuencia de respuestas sobre si los encuestados se sienten capacitados para diseñar un plan de formación adaptado a las necesidades de las personas con discapacidad, (Ítem 10).

<b>Opción</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Sí	18	31,58
No	39	68,42
Total	57	100



**Gráfico 19.** Porcentaje de frecuencia sobre si los encuestados se sienten capacitados para diseñar un plan de formación adaptado a las necesidades de las personas con discapacidad, (Ítem 10).



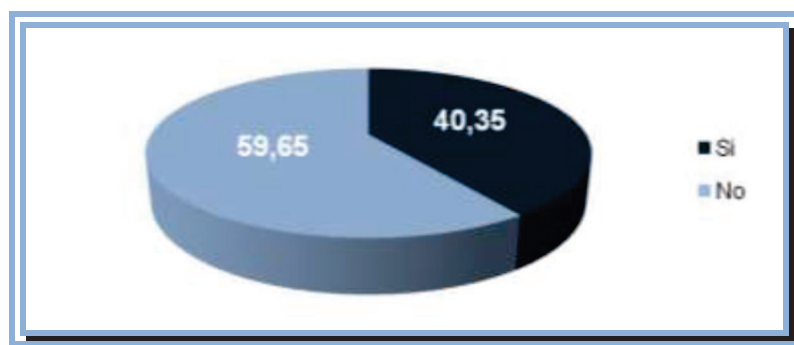
En el gráfico 19 se observan los resultados obtenidos en cuanto al ítem 10 los cuales permiten responder si los encuestados se sienten en capacidad de diseñar y hacer una descripción de cargo adaptado a las necesidades de una persona con discapacidad. Como resultado se obtuvo que un 68,42% no se sienten capacitados para cumplir con esta función mientras que un 31,58% afirman que si pueden diseñar y hacer una descripción de cargo adaptado a las personas con discapacidad.

**Cuadro 22.** Frecuencia de respuestas sobre si los encuestados consideran que la evaluación del desempeño de una persona con discapacidad de debe realizar de la misma manera que la de una persona sin discapacidad, (Ítem 11).

Opción	f	%
Sí	23	40,35
No	34	59,65
Total	57	100



**Gráfico 20.** Porcentaje de frecuencia sobre respuestas sobre si los encuestados consideran que la evaluación del desempeño de una persona con discapacidad de debe realizar de la misma manera que la de una persona sin discapacidad, (Ítem 11)



En el gráfico 20 se observan los resultados obtenidos en cuanto al ítem 11 los cuales permiten responder si los encuestados consideran que la evaluación del desempeño de una persona con discapacidad se debe realizar de la misma manera que la de una persona sin discapacidad. Como resultado se obtuvo que un 59,65% establecen que la evaluación del desempeño de una persona con discapacidad no se debe realizar de la misma forma que la de una persona sin discapacidad mientras que el 40,35% afirma que éste proceso debe darse sin distinción.

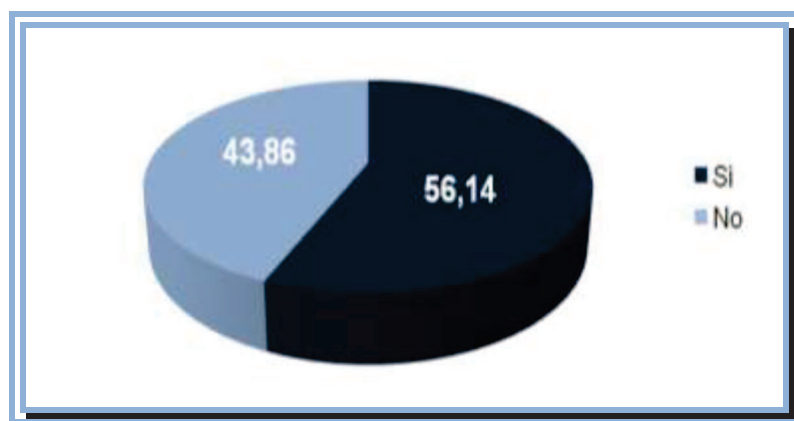
**Cuadro 23.** Frecuencia de respuestas sobre si los encuestados consideran que una persona con discapacidad debe recibir la misma capacitación que las personas sin discapacidad, (Ítem 12).

<i>Opción</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
Sí	32	56,14
No	25	43,86
Total	57	100





**Gráfico 21.** Porcentaje de frecuencia sobre si los encuestados consideran que una persona con discapacidad debe recibir la misma capacitación que las personas sin discapacidad, (Ítem 12).



En el gráfico 21 se observan los resultados obtenidos en cuanto al ítem 12 los cuales permiten responder si los encuestados consideran que una persona con discapacidad debe recibir la misma capacitación en el área laboral que una persona sin discapacidad. Como resultado se obtuvo que un 56,14% considera que sí, es decir, que las personas con discapacidad deben recibir la misma capacitación que una persona sin discapacidad, el 43,86% restante de la muestra establece que no.

### **Análisis general de la dimensión Profesional**

Los resultados anteriormente descritos por un lado permitieron inferir que los encuestados no tienen herramientas para trabajar con personas con discapacidad ya que, no poseen estrategias para: capacitar a personas con discapacidad, para resolver conflictos laborales que se puedan presentar entre los diferentes miembros de la organización y las personas con discapacidad, no tienen estrategias para reclutar y seleccionar a estas personas, ni para diseñar y hacer una descripción de cargo que se adapte a las necesidades de las personas con discapacidad, razón por la que se considera importante tocar estos aspectos en el plan de formación.

Por otra parte, la mayoría de los encuestados consideran que las personas con discapacidad deben percibir los mismos beneficios sociales y salariales que una personas sin discapacidad, hecho que está en consonancia con lo establecido en la



Declaración de los Derechos Humanos (1948) en su artículo 23, el cual establece que toda persona independientemente de su condición tiene derecho al trabajo, a percibir un pago igualitario por igual trabajo es decir, tiene derecho a una remuneración justa que le permita a él y a su familia tener una mejor calidad de vida; también se pudo observar que la muestra en estudio considera que las personas con discapacidad deben recibir la misma capacitación en el área laboral, en este sentido, Solano (2006) establece que la igualdad de condiciones y procesos de educación, capacitación y formación inclusiva dentro del área laboral ayudarán a la integración de las personas con discapacidad equiparando las oportunidades de accesibilidad en los diferentes entornos sociales sin discriminación alguna.

Por último, se pudo observar que en su mayoría los encuestados consideran que el proceso de evaluación de desempeño de una persona con discapacidad debe ser diferente al de una persona sin discapacidad, si bien es cierto que las personas con discapacidad deben ser incluidas en cada uno de los procesos que lleve a cabo la organización, en este caso la evaluación del desempeño, también es cierto que la organización debe tomar en cuenta además de las funciones corporales, las tareas que realiza la persona con discapacidad y evaluarla en función de estos dos aspectos.

A continuación, con base a los análisis realizados en la investigación, se presentara en el siguiente capítulo la propuesta educativa.



**CAPITULO V**  
**LA PROPUESTA**

*PROGRAMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL:*

*INCLUSIÓN LABORAL DE  
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*

**AUTOR (ES):**

Espinoza, Norvis A.

González, María A.





Introducción.....	3
Fundamentación Filosófica, Legal, Psicológica y Pedagógica del Plan de Formación propuesto.....	4
Base Filosófica.....	4
Base Legal.....	5
Base Psicológica .....	7
Base Pedagógica .....	9
Administración de la propuesta.....	12
Fase I. Identificación de las necesidades Instruccionales.....	13
Fase II. Diseño de los Objetivos.....	14
Objetivo General.....	14
Propósito.....	15
Objetivos específicos .....	15
Fase III. Sistematización y Selección de los contenidos .....	17
Módulo I. Iniciación al programa de formación .....	17
Módulo II. Marco conceptual de la discapacidad y cómo ésta es vista en Venezuela y el mundo .....	17
Módulo III. Normativa Jurídica Internacional y venezolana en materia de discapacidad e inclusión de las personas con discapacidad en las organizaciones	18
Módulo IV. Gestión del Talento Humano con discapacidad.....	19
Fase IV. Diseño de las estrategias Instruccionales.....	20
Fase V. Estrategias .....	31
Fase VI. Recursos .....	33
Fase VII. Evaluación .....	33
Fase diagnóstica.....	33
Fase formativa.....	33
Fase sumativa.....	34
Bibliografía Recomendada para el Desarrollo del Plan de Formación .....	34
Referencias Bibliográficas y Electrónicas del Plan de Formación.....	37





## INTRODUCCIÓN

El presente plan de formación pone al alcance de las diferentes instituciones educativas de carácter oficial y privadas, una alternativa para formar y concienciar a sus estudiantes en cuanto la inclusión laboral de las personas con discapacidad; busca a su vez brindarle a los estudiantes una herramienta que los ayude en la gestión del talento humano con discapacidad; según O' Reilly (2003), esta gestión comprende todos aquellos procesos que realiza normalmente el departamento de Recursos Humanos pero que en este caso en particular, van dirigidos en pro del ingreso y desarrollo profesional de las personas con discapacidad que laboran o laboraran dentro de la organización.

El plan de formación contiene los fundamentos filosóficos, legales, psicológicos y pedagógicos que ayudarán a consolidar el proceso de enseñanza y aprendizaje, así mismo ofrece una estructura administrativa que ayudará con la ejecución del proceso instruccional, se identifican las necesidades instruccionales, se presentan los objetivos y el propósito de plan de formación, además se muestran los contenidos y estrategias que se desean desarrollar en este proceso de formación.

Por últimos se incluye una bibliografía comentada de autores especializados en el tema de la discapacidad que ayudarán al facilitador en el desarrollo de los contenidos.





## FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA, LEGAL, PSICOLÓGICA Y PEDAGÓGICA DEL PLAN DE FORMACIÓN PROPUESTO

Para comenzar, es necesario resaltar la importancia de la educación para el progreso social, ésta contribuye con el desarrollo y crecimiento de los seres que habitamos el mundo; la educación por tanto, es uno de los pilares fundamentales para el desarrollo social y humano, en este sentido, la educación es reconocida como un factor clave para el desarrollo humano, ya que ésta brinda a los seres humanos la oportunidad de elevar su nivel de vida, además permite su interacción con la sociedad, la comunidad y el trabajo.

En este sentido, la educación es un proceso que va más allá del ámbito educativo, ya que se encuentra en todos los contextos donde se desenvuelve el ser humano (la familia, la comunidad, la iglesia, el trabajo, entre otros). La educación es de igual forma, la formación integral del individuo que le permite ser autónomo, libre, tolerante en un mundo diverso, con pluralidad de pensamientos y visiones de mundo totalmente distintas y opuestas; donde se logra embellecer el alma.

A partir de lo dicho en los párrafos anteriores, en todo Plan de Formación, debe estar presente una Fundamentación que permita comprender cómo y a partir de qué se construye y se genera el conocimiento. Es así como se hace necesario optar por algunas teorías, paradigmas, una visión, filosofías, entre otros, que ayuden a consolidar el proceso de enseñanza y aprendizaje que se quiere llevar a cabo.

En este orden de ideas, los Fundamentos del Plan de Formación determinan dichos elementos y el por qué de su elección, en contraste con el proceso educativo que como práctica o praxis realiza el docente y el impacto directo que tiene sobre el estudiante. Además permiten justificar científicamente los elementos tomados a nivel teórico- práctico y que forman el referente fundamental en todo el proceso de formación.

### Base Filosófica

Todo proceso de formación debe estar estructurado en función del estudiante, es decir, éste debe diseñarse de tal manera que el estudiante se vea beneficiado con el proceso de enseñanza y aprendizaje, en este sentido, el



Plan de Formación debe tomar en cuenta tres categorías fundamentales: lo ontológico (realidad), lo epistemológico (construcción y generación del conocimiento) y lo axiológico (valores rectores).

En cuanto al enfoque filosófico, se considera que las premisas del Pragmatismo pueden ayudar a que la experiencia de formación sea más significativa, pues este enfoque se centra más en los intereses y necesidades del educando que en la organización de los contenidos.

En este sentido y en concordancia con el enfoque filosófico el presente Plan de Formación concebirá la educación como un proceso donde el propio estudiante construye su conocimiento a partir de las experiencias realizadas, por lo tanto debe controlar, dirigir y recrear las experiencias para la búsqueda de aprendizajes significativos. El Docente, por su parte, debe permitirle al estudiante identificarse con sus propias necesidades de aprendizaje y que encuentre las soluciones más adecuadas y pertinentes, es así como debe promover medios, procesos y estrategias que les proporcionen experiencias, basados en las Teorías de John Dewey donde la educación es la construcción, organización y reorganización de las experiencias para mantenerlo además en constante participación e interacción social.

Por último, se plantea la necesidad en la presente propuesta, que sea el propio estudiante quien construya y genere el conocimiento a partir de su realidad, de sus propias experiencias, plagado de valores y principios que guían y orientan su actuación en la vida social y organizacional, para resolver las diversas situaciones que puedan presentarse en el plano profesional.

## Base Legal

Actualmente, existen leyes específicas para la inclusión e integración de las personas con necesidades especiales sean efectivas, se parte entonces de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CNRBV) en sus artículos 1, 2 y 3 con la concepción del Estado Democrático y social de Derecho, con sus valores de igualdad, justicia, responsabilidad social y con la preeminencia de los derechos humanos, tiene el deber de fomentar y legislar en materia de discapacidad para coadyuvar con la dignidad y el pleno desarrollo de estas personas, además de tratar de cubrir o satisfacer las





necesidades vitales mínimas para el desarrollo de las y los venezolanos; para ello, debe crear políticas de índole económico, seguridad, educativo, laboral, entre otros, que ayuden a cumplir los objetivos nacionales y supranacionales.

Asimismo, en los artículos 19 y 20 de la misma CNRBV, el Estado tiene el deber de garantizar el goce de los derechos humanos, sin discriminaciones de ninguna índole y con el libre ejercicio de su personalidad .

También es necesario destacar los artículos 102 y 103 de la constitución referidos a la educación la cual es un derecho humano y un deber social irrenunciable de las y los ciudadanos y que toda persona tiene derecho al acceso en igualdad de condiciones y oportunidades y en virtud de sus aptitudes, vocación y aspiraciones; es decir se debe partir de la educación para el reconocimiento social de la discapacidad y, la actuación para contrarrestar esta problemática ha de ser una prioridad fundamental. Así mismo, los artículos 87 y 88 relativos al trabajo, donde se suscribe que el trabajo es un deber y un derecho de toda persona y el Estado debe garantizar las condiciones para que así sea, en igualdad de oportunidades y condiciones, sin discriminación de ningún tipo y garantizando los beneficios socioeconómicos que le permitan una estabilidad económica y seguridad social para cubrir sus necesidades de salud, educación, entre otros, y las de sus familiares.

También existe la Ley para las Personas con Discapacidad la cual tiene por objeto tal como señala su artículo 1: regular los medios y mecanismos para garantizar el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma, de acuerdo con sus capacidades, y lograr la inclusión a la vida familiar y comunitaria y el goce de sus derechos humanos los cuales son irrenunciables como sujetos plenos de derechos. Además de expresar aspectos relacionados con el trabajo y la capacitación laboral, para promover el empleo, la inserción y la inclusión laboral en óptimas condiciones y la formación para mejorar su potencial, de acuerdo a la discapacidad que corresponda.

Por otro lado, el Estado Venezolano creó el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS) creada en el año 1993 con el objetivo de atender las demandas de esta población, con la misión de Consolidar la inclusión de las Personas con Discapacidad en la República



Bolivariana de Venezuela logrando que este sector asuma un rol protagónico y participativo en las comunidades y sean autores de su propio desarrollo e inclusión en todas las áreas de la vida Nacional y por último, ejercer funciones de ejecución de los lineamientos, políticas públicas, planes y estrategias que en materia de discapacidad se atiende en el país, de acuerdo a la legislación, políticas y tratados internacionales; enmarcadas en los valores y principios de nuestra Constitución Bolivariana que establece:

Toda persona con discapacidad tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado con la participación solidaria de las familias y la sociedad, les garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas. (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999: 89).

Es a partir de los elementos jurídicos que la presente propuesta está fundamentada, para dar fiel y cabal cumplimiento a las políticas emanadas de los distintos organismos nacionales e internacionales, en lo relativo a la inclusión en todos los ámbitos, de las personas con discapacidad y, en el caso de la presente propuesta, el o la participante debe cumplir con la norma legal en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las organizaciones venezolanas y los procesos que se deben ejecutar para que sea efectivo el rol social que les compete para con estas personas, a quienes se les adeuda social y laboralmente.

### **Base Psicológica**

Los fundamentos psicológicos están relacionados con los procesos de desarrollo y de aprendizaje de los estudiantes, su evolución en las distintas



edades, las leyes que rigen su aprendizaje y los procesos cognitivos en los seres humanos, ofrece al Plan de Formación un marco indispensable sobre las oportunidades y modos de enseñanza, en este sentido, importante es qué aprender, cómo aprender, cuándo aprender y para qué aprender.

El educador o educadora, además de comprender los niveles de desarrollo intelectual, deben comprender los niveles de desarrollo total de los individuos, identificado con dominios biológicos, psicológicos y culturales.

El aprendizaje humano es el resultado de su interacción con el medio ambiente donde se desenvuelve, forma parte de su experiencia y del contacto con su entorno, produciendo un cambio permanente. Se dice al respecto que “el aprendizaje consiste en un cambio de la disposición o capacidad humana, con carácter de relativa permanencia y que no es atribuible simplemente al proceso de desarrollo” (Gagné, 1987). El cambio en la conducta del ser humano debe partir de un proceso sistemático y organizado que le permita obtener un aprendizaje significativo.

La presente propuesta, se basa en las premisas del constructivismo, donde la persona construye su propio conocimiento a partir de sus experiencias, en atención a las necesidades de cada persona y su manera de aprender. En este sentido, se deben promover ambientes de aprendizaje con el fin de construir o modificar los aprendizajes. Para los teóricos constructivistas, el conocimiento siempre está en construcción, donde la persona sujeto del aprendizaje los conocimientos apprehendidos a los nuevos conocimientos con una visión holística, global. De acuerdo con este enfoque, el conocimiento no debe desfasarse del contexto donde se encuentre inmersa la persona. (Destaca Ríos citado en Rojas, 2001) que:

El constructivismo en educación es una explicación acerca de cómo llegamos a conocer en la cual se concibe al sujeto como un participante activo que, con el apoyo de agentes mediadores, establece relaciones entre su bagaje cultural y la nueva información para lograr reestructuraciones cognitivas que le permitan atribuirle significado a las situaciones que se le presentan. (Rojas, 2001; 12).








Es por este motivo que el docente será un facilitador de ambientes y situaciones que generen y permitan al participante y la participante, a construir su propio aprendizaje a partir de la experiencia para que éste sea aún más significativo.

### **Base Pedagógica**

El ser humano desde que nace está en constante aprendizaje, esto se debe a que sus diferentes entornos siempre le brindan nuevas experiencias, además las personas siempre buscan saber algo nuevo ya sea para satisfacer sus necesidades o para estar mejor preparado en el ámbito laboral o personal, en este sentido se está de acuerdo con lo que establece Ríos (2001), “en cuanto a que en el aprendizaje se obtienen nuevos valores o actitudes mediante las experiencias vividas las cuales producen algún cambio en nuestro modo de ser y actuar” (p. 15)

La presente propuesta, sostiene que el adulto es responsable de su propio proceso de aprendizaje, en tal sentido:

-  Se acerca al acto educativo con disposición para aprender, responsable y consciente de la elección del tema a atender, tornándose de ser una persona dependiente a una que autodirige su aprendizaje.
-  Puede pensar en términos abstractos, es capaz de emplear la lógica y los razonamientos deductivos, hipótesis y proposiciones para enfrentar situaciones problemáticas.
-  Aprovecha su bagaje de experiencias como fuente de aprendizaje, tanto para sí mismo como para los que le rodean.
-  Suele mostrarse como analítico y controvertible de la sociedad, la ciencia y la tecnología.
-  Regularmente rechaza las actitudes paternalistas de los educadores y rechaza la rigidez e inflexibilidad pedagógica con que es tratado por los profesores que frenen indirectamente el proceso de autorrealización, aspiración natural y propia de la juventud y de los adultos en general, con una actitud de participación dinámica pero asume posiciones de no aprobación cuando se siente tratado como infante.



- ✚ Es buscador de una calidad de vida humana con fuertes exigencias de que se le respete su posibilidad de crecer como persona y se le acepte como crítico, racional y creativo.
- ✚ Parte de su propia motivación para aprender y se orienta hacia el desarrollo de tareas específicas, buscando la aplicación y práctica inmediata de aquello que aprende.
- ✚ Se centra en la resolución de problemas más que en la ampliación de conocimientos teóricos.
- ✚ Además, aprovechar las nuevas fuentes de información y recursos. Utilizar la información y los nuevos recursos para el aprendizaje que ofrecen los mass media y estar motivado y perseverar, trabajar con intensidad y de manera continuada, desarrollar la autoestima, el afán de superación y la perseverancia ante las frustraciones, investigar como elemento esencial de la construcción de los propios aprendizajes, actuar con autonomía e iniciativa para tomar decisiones y, aceptar la incertidumbre y la ambigüedad.

Por su parte, el docente debe, en atención a las características del aprendizaje en los adultos, ser en primera instancia un facilitador de procesos de aprendizaje, en este sentido, señala (Reza, 2006) que un instructor es una persona que domina teórica y prácticamente una o varias especialidades, con el propósito principal de transmitir sus experiencias y conocimientos a otros que los requieran para desempeñarse correctamente en sus funciones y tareas. Debe dominar metodologías de la enseñanza y el aprendizaje acordes al tipo de conocimientos a impartir, el objetivo de la formación y las necesidades de los participantes.

Cabe destacar, que el facilitador también debe asumir un rol de orientador en vista de poseer conocimientos, información y experiencias, además debe asumirse como parte del grupo de adultos y como un agente de cambios que mantiene una apertura y flexibilidad ante la necesidad de hacer cambios a los programas formativos para atender las necesidades específicas de los estudiantes, además debe promover un clima de aceptación, reconocimiento y participación entre los participantes, captando y aprovechando la energía dinámica del grupo para lograr los objetivos de



aprendizaje, así como también contar con diferentes y variadas opciones para el desarrollo de ejercicios o actividades para el aprendizaje que multipliquen las formas de encarar un mismo problema y considera la aplicación a diferentes campos de la misma adquisición, ello como respuesta al tipo de participante que se pueda presentar en el proceso de formación.


En cuanto a los objetivos instruccionales, para que estos sean alcanzados el facilitador debe tomar en cuenta las siguientes recomendaciones:


- ✚ No abusar de la técnica expositiva, menos en contenidos que se consideren complejos.
- ✚ Facilitar el aprendizaje individual y colectivo con la composición de equipos de trabajo- discusión.
- ✚ Hacer que los participantes capten los contenidos mediante el planteamiento de problemas y la toma de decisiones.
- ✚ Motivar a los participantes.
- ✚ Compartir la responsabilidad del aprendizaje con el grupo de participantes.
- ✚ Manejar el tiempo y que se ajuste a las posibilidades de aprendizaje, para satisfacer un mínimo de necesidades en el menor tiempo posible.

Por su parte el proceso educativo está en consonancia con lo establecido por la UNESCO en cuanto a los 4 pilares fundamentales que propone en el Informe Delors en el año 1996, de los conocimientos- saber, de las competencias- saber hacer y de las actitudes- compromiso; en este sentido:

- ✚ *Aprender a conocer.*  
Dominar los instrumentos del conocimiento para vivir dignamente y hacer su propio aporte a la sociedad.
- ✚ *Aprender a hacer.*  
Las cosas se aprenden y debemos prepararnos para hacer una aportación a la sociedad; por ello es imprescindible que cada día aprendamos cosas nuevas, adquirir competencias personales.



 *Aprender a vivir, convivir y trabajar en proyectos comunes.*  
Esto ya que si no nos comprendemos a nosotros mismos, no podremos hacerlo con nuestros semejantes, así, hay que romper las desigualdades.

 *Aprender a ser.*  
Buscar el desarrollo total y máximo potencial personal y el de las demás personas.




## ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA.




A continuación se presenta la estructura administrativa para facilitar el diseño y ejecución del presente Plan de Formación y que por lo tanto, deben ser considerados:

 **Institución encargada de desarrollar y ejecutar el plan de formación**  
Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela.

 **Unidad responsable**  
Dependerá de la modalidad de formación que se desee desarrollar, es decir, como asignatura electiva, contenido de asignatura, talleres, cursos, seminario, entre otros. En este orden de ideas, se proponen como responsables: la Coordinación Administrativa, la Coordinación Académica, la Cátedra de Currículo y Formación de Recursos Humanos, y la Cátedra de Gestión Organizacional, Unidad de Extensión, y la Coordinación General de Prácticas Profesionales.

 **Acreditación y Certificación**  
Dependerá de la modalidad de formación que se desee desarrollar.

 **Facilitadores**  
Psicopedagogos, Docentes en educación especial, profesionales con experiencia en materia de discapacidad e inclusión laboral y con experticia en el tema.



### **Participantes**

Estudiantes de la Escuela de Educación, mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

### **Inversión Total**

Dependerá de la modalidad de formación que se desee desarrollar.

### **Lugar**

Escuela de Educación.

### **Duración**

La duración dependerá de la modalidad de formación que se desee desarrollar, pero se proponen 4 Módulos para un total de 60 horas.



## **FASE I. IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES INSTRUCCIONALES**

### **Área de Formación**

Inclusión laboral, ubicada en alguna de las cátedras de la escuela de Educación, asignaturas o unidad de extensión que correspondan a la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos.

### **Ubicación**

Estará enmarcado dentro de la unidad que decida coordinar y aplicar el plan de formación.

### **Horario**

Se propone una carga horaria de 60 horas, la distribución de estas horas dependerá de la modalidad de formación que se decida desarrollar.

### **Audiencia**

El Plan de Formación estará dirigido a todos los estudiantes de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela.





## Perfil del Egresado

Una vez Diseñado y ejecutado el Plan de Formación, los estudiantes contarán con las siguientes competencias:

### *Ética y Profesionalismo.*

- ✓ Desarrollar en los participantes un conjunto de criterios y valores, como la solidaridad, la responsabilidad de los hechos y sus consecuencias, la equidad, entre otros, con el fin de que estos lleven a cabo sus actividades profesionales de forma coherente y sensatamente.

### *Habilidades y Destrezas Profesionales.*

- ✓ Desarrollo de Conocimientos teórico- prácticos para conocer y utilizar los mismos a la hora de formar parte del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad de manera objetiva y subordinándose a los valores y principios rectores de su vida humana y social.
- ✓ Generar, fomentar y sensibilizar a las personas del entorno interno de las organizaciones a la integración laboral de personas que presentan necesidades especiales y que su nivel de potencial es alto.

### *Conocimiento Legal.*

- ✓ Manejo de las políticas internacionales y de las normativas jurídicas venezolanas referidas a la integración laboral de personas con necesidades especiales y constante actualización al respecto.



## FASE II. DISEÑO DE LOS OBJETIVOS

### Objetivo General.

- Desarrollar en los estudiantes de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación- UCV competencias socio-profesionales que le permitan en un futuro incluir a las personas con discapacidad en el campo laboral sin discriminación alguna.



## **Propósito.**

Concienciar a los estudiantes en cuanto a la importancia que tiene incluir a las personas con discapacidad dentro del campo laboral y la importancia que tiene su rol socio-profesional para transformar esta problemática social y garantizar así la inclusión de las personas con discapacidad en las diferentes organizaciones venezolanas.

## **Objetivos específicos**

- Conceptualizar el marco teórico de la discapacidad y cómo ésta es vista en Venezuela y el mundo

### **Para el área Cognitivo.**

- ✓ Describir la evolución histórica de la discapacidad.
- ✓ Definir los tipos de discapacidad y los enfoques que la abordan.
- ✓ Contrastar la realidad de la discapacidad en el mundo con la de Venezuela.

### **Para el área Psicomotor.**

- ✓ Diseñar estrategias Instruccionales.

### **Para el área Afectiva.**

- ✓ Reflexionar en torno a los conceptos de la discapacidad.

- Explorar las políticas nacionales e internacionales en materia de Discapacidad e inclusión de las personas con discapacidad en las organizaciones.

### **Para el área Cognitivo.**

- ✓ Nombrar las políticas nacionales e internacionales que garantizan la inclusión laboral de las personas con discapacidad



- ✓ Explicar las políticas que emanan de los órganos e instituciones en materia de discapacidad e inclusión laboral. Definir los tipos de discapacidad y los enfoques que la abordan.

 **Para el área Afectiva.**


- ✓ Sensibilizar a los estudiantes sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- Explicar los procesos y procedimientos de Gestión del Talento Humano dirigido a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

 **Para el área Cognitivo**

- ✓ Explicar cuáles son los procesos y procedimientos utilizados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad y cómo estos se llevan a cabo dentro de las organizaciones.

 **Para el área Psicomotor**

- ✓ Diseñar estrategias Instruccionales que permitan visualizar como se lleva a cabo los procesos de: Reclutamiento, Selección, Contratación de las personas con discapacidad, Formación, Capacitación, Adaptación y Descripción del Cargo, Desarrollo de carrera, Políticas de Remuneración y Beneficios Socio-Económicos para el personal con discapacidad, así como su inducción, adaptación y socialización en su puesto de trabajo; entre otros elementos que se llevan a cabo dentro del área de la Gestión del talento Humano.
- ✓ Resolver problemas prácticos de los diferentes procesos que se llevan a cabo en el área de Gestión del talento Humano, en torno a la discapacidad.

 **Para el área Afectiva**

- ✓ Concienciar sobre la importancia del rol del educador de recursos humanos en cuanto a la inclusión laboral y la gestión del talento humano con discapacidad.





### FASE III. SISTEMATIZACIÓN Y SELECCIÓN DE LOS CONTENIDOS

Tomando en cuenta la cantidad de contenidos que se consideran necesarios para la elaboración del presente Plan de Formación, a continuación se presentan los módulos de formación instruccional.

#### **Módulo I. Iniciación al programa de formación**

En este apartado se introducen formalmente las actividades Instruccionales.

##### Orientaciones Iniciales:

- ✓ Objetivos.
- ✓ Presentación de los contenidos.
- ✓ Evaluación formativa.
- ✓ La evaluación a lo largo del proceso instruccional.
- ✓ Expectativas.

#### **Módulo II. Marco conceptual de la discapacidad y cómo ésta es vista en Venezuela y el mundo**

Se utilizarán los postulados científicos-conceptuales para definir los diferentes aspectos relacionados a la discapacidad.

##### Contenidos propuestos:

- ✓ Evolución histórica de la discapacidad.
- ✓ ¿Qué es la discapacidad?
- ✓ Clasificación de la discapacidad.
- ✓ ¿Cuáles son los enfoques que aborda la discapacidad?
- ✓ Mitos y realidades de la discapacidad.



- Cómo tratar a una persona con discapacidad.
- ✓ La discapacidad en el mundo.
- ✓ La discapacidad en Venezuela.
- ✓ Discapacidad e Inclusión.

### **Módulo III. Normativa Jurídica Internacional y venezolana en materia de discapacidad e inclusión de las personas con discapacidad en las organizaciones**

Nombrar y explicar las normas del derecho que están vigentes en el mundo y el país que regulan y garantizan la inclusión de las personas con discapacidad en el campo laboral.

 Contenidos propuestos:

#### *Normativas Jurídicas Internacionales*

- ✓ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
- ✓ Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (NUIOPD) (1993)
- ✓ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo (2006)

#### *Normativas Jurídicas Nacionales*

- ✓ Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999)
- ✓ Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT-2012)
- ✓ Ley para las Personas con Discapacidad (2007)
- ✓ Ley de Servicios Sociales (2005)



## Módulo IV. Gestión del Talento Humano con discapacidad

Fase teórica-práctica donde se explican con postulados científico-conceptuales cómo se adaptan los diferentes procesos de la gestión del talento humano a las necesidades de las personas con discapacidad.

### Contenidos propuestos:

- ✓ ¿Qué es la Gestión del Talento Humano con discapacidad?
- ✓ Rol del educador como gestor del talento humano con discapacidad.
- ✓ Importancia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- ✓ Ventajas de incluir a las personas con discapacidad en las organizaciones.
- ✓ Procesos de la gestión del talento Humano.
  - Cómo llevar a cabo el proceso de reclutamiento y selección de una persona con discapacidad.
  - Cómo diseñar y desarrollar una descripción del cargo adaptado a las necesidades de las personas con discapacidad.
  - Cómo diseñar y aplicar la evaluación del desempeño a una persona con discapacidad.
  - Cómo resolver conflictos laborales cuando está implicada una persona con discapacidad.
  - Explicar los beneficios sociales y laborales de las personas con discapacidad.
  - Cómo diseñar y aplicar un plan de formación adaptado a las necesidades de las personas con discapacidad.
  - Cómo diseñar un plan de carrera adaptado a las necesidades de una persona con discapacidad.
- ✓ Accesibilidad, Empleo y discapacidad.
- ✓ Salud Laboral. Prevención de riesgos laborales.
- ✓ Experiencias de las Organizaciones venezolanas y extranjeras en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad.





## FASE IV. DISEÑO DE LAS ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES

<i>Objetivo</i>	<i>Contenido</i>	<i>Actividad Enseñanza-Aprendizaje</i>	<i>Métodos y Técnicas Instruccionales</i>	<i>Apoyo Didáctico</i>	<i>Evaluación</i>	<i>Tiempo</i>
	<p><b>Bienvenida al plan de formación.</b></p> <p>*Presentación de los contenidos a trabajar.</p> <p>*Tipo de evaluaciones a realizar.</p> <p>*Expectativas de los estudiantes sobre el plan de</p>	<p>El facilitador luego de la bienvenida al plan de formación, le pedirá al grupo que expresen sus expectativas con relación al plan de formación.</p>	<p>*Discusión.</p>	<p>Pizarrón, marcadores, el contenido programático.</p>	<p>*Diagnostica.</p>	<p>15min.</p>



	formación.					
<b>Desarrollar en los participantes conocimientos teóricos en materia de inclusión laboral de las Personas con Discapacidad.</b>	<p><b>Aspectos teóricos de la discapacidad.</b></p> <p>*Evolución histórica de la discapacidad.</p> <p>*¿Qué es la discapacidad?</p> <p>*Clasificación de la discapacidad.</p> <p>*¿Cuáles son los enfoques que aborda la discapacidad?</p> <p>*Mitos y realidades de la discapacidad.</p> <p>- Cómo tratar a</p>	<p>El facilitador en todo momento de la explicación de los contenidos buscará propiciar la discusión en clase.</p> <p>Al terminar la explicación de los primeros dos contenidos el facilitador les presentara un video a los participantes (campana publicitaria “yo como tú”), al finalizar la presentación la discutirá con los</p>	<p>*Exposición.</p> <p>*Discusión.</p>	<p>Diapositivas, video beam, mapas conceptuales, línea del tiempo, pizarrón, marcadores, Campaña publicitaria “Yo como tú”</p>	<p>*Formativa.</p> <p>*Sumativa.</p>	<p>12horas.</p> <p><b>Nota:</b> Las horas estarán divididas como sigue:  2 horas para los primeros contenidos.  2 horas para los siguientes dos contenidos.  2 horas para el 5to contenido.  2 horas para los contenidos 6 y 7.  2 horas para el último contenido.  2 horas para discutir las campañas</p>





una persona con discapacidad.

\*La discapacidad en el mundo.

\*La discapacidad en el Mundo y en Venezuela.

\*Discapacidad e Inclusión.

participantes para luego explicarles que deberán diseñar una campaña sobre la discapacidad la cual tendrá como finalidad mejorar el entendimiento y el trato de un colectivo con discapacidad específico, el mismo podrá estar dirigido a personas de distintas edades: infantes, adolescentes, personas adultas o mayores. Los estudiantes podrán tomar como ejemplo

diseñadas por los participantes.



la campaña “yo como tú”

[http://www.feap-smadrid.org/unminuto\\_yocomotu](http://www.feap-smadrid.org/unminuto_yocomotu)

**Nota:** La actividad se podrá desarrollar en pareja o tríos. Se le recomienda al profesor asignarle a cada grupo que se forme un tipo de discapacidad para evitar que no se trabaje con alguna, la asignación puede ser por



sorteo o a través de otra estrategia que el facilitador desee emplear, en cuanto a las personas que estarán dirigidas la campaña, este puede dejarse a libre elección de los participantes. La campaña será entregada la clase siguiente de culminar la explicación de los contenidos, es decir, después de explicar el tema de discapacidad e inclusión.



<p><b>Concienciar a los participantes sobre los derechos de las personas con discapacidad.</b></p>	<p><b>Normativas Jurídicas Internacionales</b></p> <p>*Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).</p> <p>*Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (NUIOPD) (1993).</p> <p>*Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su</p>	<p>El facilitador buscará propiciar la discusión sobre las diferentes leyes.</p>	<p>*Exposición. *Discusión.</p>	<p>Diapositivas, video beam, leyes, pizarrón, marcadores.</p>	<p>*Formativa.</p>	<p>8 horas.</p>



Protocolo  
Facultativo  
(2006).

**Normativas  
Jurídicas  
Nacionales**

\*Constitución  
Nacional de la  
República  
Bolivariana de  
Venezuela (1999).

\*Ley Orgánica del  
Trabajo de los  
Trabajadores y las  
Trabajadoras  
(LOTTT-2012).

\*Ley para las  
Personas con  
Discapacidad  
(2007).

\*Ley de Servicios



	Sociales (2005).  *Normas COVENIN.					
<b>Desarrollar en los participantes competencias en el área de gestión del talento humano que le permitan incluir a las Personas con Discapacidad en el ámbito laboral.</b>	<p>*¿Qué es la Gestión del Talento Humano con discapacidad?</p> <p>*Rol del educador como gestor del talento humano con discapacidad.</p> <p>*Importancia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad .</p> <p>*Ventajas de incluir a las personas con discapacidad en las</p>	<p>El facilitador les pedirá a los participantes que se dividan en 4 grupos, esto con el fin de asignarle por sorteo el tema que van a exponer.</p> <p><b>Nota:</b> al final de todas las exposiciones el facilitador le pedirá a los participantes un ensayo de los contenidos</p>	<p>*Exposición. *Ensayo.</p>		<p>*Formativa. *Sumativa.</p>	8 horas.



	organizaciones.	trabajados.				
	<p><b>Procesos de la gestión del talento Humano.</b></p> <p>*Cómo llevar a cabo el proceso de reclutamiento y selección de una persona con discapacidad.</p> <p>*Cómo diseñar y desarrollar una descripción del cargo adaptado a las necesidades de las personas con discapacidad.</p> <p>*Cómo diseñar y aplicar la evaluación del desempeño a una persona con</p>	<p>El facilitador luego de la explicación de cada tema les brindara a los participantes un caso para que estos los resuelvan.</p> <p>Para la explicación de cada uno de los contenidos el facilitador se podrá apoyar en expertos.</p> <p><b>Nota:</b> al principio de este contenido el facilitador le explicara a los participantes</p>	<p>*Exposición. *Estudios de casos.</p>	<p>Diapositivas, video beam, videos, hojas, pizarrón, marcadores, entre otros.</p>	<p>*Formativa. *Sumativa.</p>	<p>28 horas.</p> <p><b>Nota:</b> El tiempo a utilizar por cada tema será de 4 horas.</p>



	<p>discapacidad.</p> <p>*Cómo resolver conflictos laborales cuando está implicada una persona con discapacidad.</p> <p>*Explicar los beneficios sociales y laborales de las personas con discapacidad.</p> <p>*Cómo diseñar y aplicar un plan de formación adaptado a las necesidades de las personas con discapacidad.</p> <p>*Cómo diseñar un plan de carrera adaptado a las necesidades de</p>	<p>que para al final de curso los mismo deberán presentar un proyecto de inclusión laboral dirigido a Personas con Discapacidad tomando en cuenta los contenidos vistos en este apartado.</p>				
--	---	---	--	--	--	--





	una persona con discapacidad.					
	<p>*Accesibilidad, Empleo y discapacidad. *Salud Laboral. Prevención de riesgos laborales.</p> <p>*Experiencias de las Organizaciones venezolanas en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad.</p>	El facilitador invitara a expertos y a organizaciones en cada una de los temas.	*Simposio	Video beam, hojas, pizarrón, marcadores y todos aquellos materiales que los expertos y organizaciones soliciten al facilitador.	*Formativa.	6 horas.

**Nota:** Es importante recordar que el plan de formación dependerá de la modalidad de formación que se desee desarrollar.





## FASE V. ESTRATEGIAS

A los fines de desarrollar y ejecutar procesos y estrategias instruccionales, en las cuales debe participar tanto el facilitador, como los participantes y expertos invitados al programa de formación, en este sentido, se proponen:

### **Charlas**

Reunión de personas donde uno o varios expositores que proporcionan información y dialogo con la audiencia. Su objetivos es transferir y compartir información, crear y modificar esquemas mentales o puntos de vista

### **Conferencias**

Reunión de personas que escucha a expertos en un área especializada que proporciona información, identifica problemáticas generales y específicas, motivar y sensibilizar a la audiencia, compartir experiencias.

### **Discusiones**

Intercambios de ideas, pensamientos, percepciones y conocimientos, cara a cara, entre personas que poseen intereses y acciones en común para discutir y plantear soluciones a un tema determinado.

### **Debates**

Conversaciones controversiales expresadas de manera oral entre varias personas con diferentes puntos de vista, pensamientos y percepciones para demostrar la veracidad o no de alguno de ellos.

### **Mesas Redondas**

Exposiciones de diversos grupos de trabajo sobre la gama de puntos de vista que existen sobre un determinado tema.

### **Simposios**

Desarrollar diferentes aspectos de un tema determinado en forma sucesiva, dirigidas a un grupo por parte de expertos.



### **Foros**

Grupos que discuten un tema, hecho o problemática específica conducido por un moderador o coordinador.

### **Estudios de casos**

Presentación, análisis, reflexión y solución de casos específicos y particulares relativos a un tema determinado.

### **Exposiciones**

Tanto el facilitador y facilitadora como los participantes, en distintas oportunidades presentan de manera oral, opiniones, percepciones, conocimientos e ideas, producto de su propio proceso cognitivo.

### **Lluvias de Ideas**

Respecto a determinado tema o problemática, los participantes exponen sus diversas ideas y puntos de vista sobre el mismo para en conjunto, es decir, con todas las opiniones, definir o solventar la situación problemática desde todas las miradas.

### **Cine Foro**

Reunión de personas donde se proyecta una película. Su objetivo es realizar un conversatorio entre los participantes para analizar los diferentes aspectos de la película expuesta.

### **Dramatización**

Espacio donde se utilizan técnicas dramáticas y la representación de diferentes roles, permitiéndole al participante analizar, reflexionar, dar solución a un caso en específico relativo a un tema determinado, modificar esquemas mentales o puntos de vistas.





## FASE VI. RECURSOS

Los recursos que se utilizarán en las actividades a ejecutar en el Plan de Formación se encuentran detallados en el Diseño de las Estrategias Instruccionales, Fase IV.



## FASE VII. EVALUACIÓN

Los participantes del plan de formación se evaluarán bajo el principio de evaluación continua, el cual será un proceso permanente, constante y sistemático, éste proceso estará dividido en 3 momentos: el diagnóstico, el formativo y el sumativo.



### Fase diagnóstica

Se buscará determinar los conocimientos previos es decir, las fortalezas, capacidades, debilidades y limitaciones que los estudiantes tengan en materia de discapacidad, en este sentido el facilitador realizará diferentes actividades como: pre-test, preguntas orales, actividades grupales e individuales, entre otros.



### Fase formativa

El facilitador le realizará a los participantes pruebas escritas, informes escritos u orales, talleres, exposiciones o asignaciones, entre otros; esto con el fin de obtener información sobre los progresos y aprendizajes de los contenidos propuestos en el plan de formación. También se les realizará a los participantes una retroalimentación rápida, permitiéndole saber a éstos como van y donde necesitan mejorar.





### Fase sumativa


Ésta evaluación será la suma total de los resultados de todos los medios evaluativos aplicados en el plan de formación, además esta fase contará con una evaluación final que ayudará a verificar si los participantes alcanzaron o no los objetivos de plan propuesto. Esta evaluación final deberá ser diseñada por el facilitador y no necesariamente tendrá que ser escrita, por lo que el facilitador podrá escoger la estrategia de evaluación.




### **BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE FORMACIÓN**

-  Aramayo, M. (2005) La discapacidad. Construcción de un modelo teórico venezolano (1era ed.). Venezuela: Fondo Editorial de Facultad de Medicinas, Universidad Central de Venezuela.

 *Comentario:* Este autor nos presenta un enfoque de la discapacidad, pues nos presenta un análisis de la situación de la discapacidad en Venezuela, por lo que este libro permitirá al facilitador no solo tener una mayor comprensión conceptual e histórica del problema sino que le permitirá comprender la realidad de la discapacidad en nuestro país.

-  Ayuntamiento de Alcorcón. Concejalía de Nuevas Tecnologías, Promoción Empresarial, Formación y empleo. (S/F). Directrices para la contratación de personas con discapacidad. Documento en línea, descargar en: [http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO21630/contratacion\\_pcd.pdf](http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO21630/contratacion_pcd.pdf)

 *Comentario:* En este documento el facilitador podrán encontrar de forma detallado los elementos que deberá tomar en cuenta una persona



de recursos humano al momento de querer incorporar una persona con discapacidad en la organización, es decir, como se debe adaptar un puesto el perfil del puesto, los procedimientos del trabajo, el plan de carrera, y el proceso de formación, además establece como debe darse y adaptarse el proceso de búsqueda y de selección de una persona con discapacidad, entre otras cosas.

- ♿ Gargil de Venezuela, S.R.L. (2008). Programa de Integración Laboral de Personas con Discapacidad. Documento en línea, descargar en: <http://www.venamcham.org/demo/eventos/ventas/Cargill.pdf>


- ♿ *Comentario:* La guía presenta una alternativa practica de cómo una organización puede incorporar a una persona con discapacidad dentro de su estructura laboral.


- ♿ Sebastián, M. y Reyes, A. (2009). Adaptación de puestos de trabajo. Guía de referencia. CEAPAT. Documento en línea, descargar en: [http://www.ceapat.es/ceapat\\_01/centro\\_documental/productos\\_apoyo/IM\\_029\\_343](http://www.ceapat.es/ceapat_01/centro_documental/productos_apoyo/IM_029_343)


- ♿ *Comentario:* Esta guía será de gran utilidad pues ayudara al facilitador a comprender como adaptar los puestos de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad, además aporta conceptos teóricos como que se entiende por accesibilidad universal.


- ♿ Solano, D. (2007). Guía para la Evaluación de la Funcionalidad a Personas con Discapacidad Participantes en Formación Profesional del INA. San José-Costa Rica: Instituto Nacional de Aprendizaje. Documento en línea, descargar en: [http://www.ina.ac.cr/biblioteca/biblioteca\\_central/evalfunc.pdf](http://www.ina.ac.cr/biblioteca/biblioteca_central/evalfunc.pdf)




 *Comentario:* El facilitador podrá apoyarse de esta guía ya que brinda elementos teóricos, metodológicos y operativos, para la evaluación de la funcionalidad a personas con discapacidad, elemento que se debe tomar en cuenta al momento de seleccionar y adaptar un puesto de trabajo.

 Verdugo, A. y Schalock R, (2013). Discapacidad e inclusión. Manual para la docencia. España: Amarú Ediciones.

 *Comentario:* El libro permitirá al facilitador fortalecer los conceptos de discapacidad, comprender la evolución histórica de la discapacidad, que se entiende por accesibilidad universal, tener una visión más profunda acerca de los tipos de discapacidad y los nuevos enfoques que han surgido, tener una mejor comprensión en cuanto a porque es importante que las personas con discapacidad sean incluidas en el campo laboral.

 Millas, V. (2005). Integración Laboral de Personas con Discapacidad. Guía Práctica para Empresas. Documento en línea, descargar en :  
[http://www.mapeo-rse.info/sites/default/files/Integracion laboral de personas con discapacidad .pdf](http://www.mapeo-rse.info/sites/default/files/Integracion%20laboral%20de%20personas%20con%20discapacidad.pdf).

 *Comentario:* el facilitador podrá encontrar en esta guía cuales son las ventajas de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, además encontrará cuales son los obstáculos que impiden esta inclusión.





## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ELECTRÓNICAS DEL PLAN DE FORMACIÓN

Fernández A. (2004). Universidad y currículo en Venezuela: Hacia el tercer Milenio. Editorial Comisión de Estudios de Postgrado, Facultad de Humanidades y Educación, UCV. Caracas-Venezuela.

Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS). [Sitio Oficial] Disponible en: <http://www.conapdis.gob.ve/> [Consulta: 21 Noviembre 2012]

Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.453 (Extraordinario), Marzo 24, 2000.

Falcón, C. (2008). Programa de Formación de Facilitadores en Procesos Gerenciales basados en Competencias. Trabajo de grado de licenciatura. Universidad Central de Venezuela.

Gagné, R. (1987). Las condiciones del aprendizaje. México: Interamericana.

García, A. (2004). Análisis y reflexión del concepto de educación permanente a lo largo del tiempo. [Documento en línea] disponible en: [http://www.quadernsdigitals.net/index.php?accionMenu=hemeroteca.VisualizaArticuloIU.visualiza&articulo\\_id=7038](http://www.quadernsdigitals.net/index.php?accionMenu=hemeroteca.VisualizaArticuloIU.visualiza&articulo_id=7038) [Consulta: 10 Abril 2014]

Jacques, Delors. (1996). La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. Editorial Santillana. España.

Ley del trabajo (1997). N° 5.152 (Extraordinario), Junio 19. 1997.

Ley Para las Personas con Discapacidad, (2007). N° 38.598 (Extraordinario), Enero 05, 2007.





Ley Orgánica de Educación. (2009). N° 5.929 (Extraordinario), Agosto 15, 2009.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1997). La educación de las personas adultas. Declaración de Hamburgo, la agenda para el futuro. 5ª Conferencia Internacional de Educación de las Personas Adultas. [Publicación en línea]. Disponible en: <http://www.unesco.org/education/uie/confintea/pdf/con5spa.pdf> [Consulta: 14 Abril 2014]

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2005). Educación para todos- El imperativo de la calidad. Informe de Seguimiento de la Educación Para Todos en el Mundo, año 2005. Unesco: Francia. [Publicación en línea]. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001501/150169s.pdf> [Consulta: 14 Abril 2014]

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2008). Educación para todos en 2015, ¿Alcanzaremos la meta? Informe de Seguimiento de la Educación Para Todos en el Mundo, año 2008. Unesco: Francia. [Publicación en línea]. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001548/154820s.pdf> [Consulta: 15 Abril 2014]

Reza, J. (2006). El ABC del Coach y del Mentor. México: Editorial Panorama. [Libro en línea]. Disponible en: [http://books.google.co.ve/books?id=SIG\\_UK5NCqMC&pg=PA21&dq=el+coach+del+facilitador&cd=1#v=onepage&q&f=false](http://books.google.co.ve/books?id=SIG_UK5NCqMC&pg=PA21&dq=el+coach+del+facilitador&cd=1#v=onepage&q&f=false) [Consulta: 12, Abril 2014]

Ríos C. Pablo (2001). La aventura de aprender. Editorial Cognitus. Caracas-Venezuela.



Ríos C. Pablo y otros (2004). Teorías vigentes sobre el desarrollo humano. Ediciones Fedupel. Caracas- Venezuela

Rojas, F. (2001). Enfoques sobre el aprendizaje humano. Departamento de Ciencia y Tecnología del Comportamiento de la Universidad Simón Bolívar. [Publicación en línea]. Disponible en: [http://ares.unimet.edu.ve/programacion/psfase3/modII/biblio/Enfoques\\_sobre\\_el\\_aprendizaje1.pdf](http://ares.unimet.edu.ve/programacion/psfase3/modII/biblio/Enfoques_sobre_el_aprendizaje1.pdf) [Consulta: 15 Abril 2014]

Santrock, John. (2004). Introducción a la Psicología. Editorial McGrawHill. Segunda Edición. México

UNESCO (1997). 5ª Conferencia Internacional de Educación de las Personas Adultas. Hamburgo. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.unesco.org/education/uie/confintea/pdf/con5spa.pdf> [Consulta: 15 Abril 2014]





## CAPITULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Tomar conciencia sobre el significado de la discapacidad es un factor importante para promover la inclusión de las personas con estas características en los diferentes entornos sociales, ya que uno de los principales propósitos de promover la concienciación sobre la discapacidad es ayudar a las personas a tomar actitudes positivas y en nuestro caso la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Estas actitudes positivas pueden dar lugar a amistades y relaciones productivas no sólo en el campo laboral sino en los diferentes entornos sociales, en tal sentido y centrándonos en uno de los propósitos fundamentales de esta investigación, como lo es establecer cuáles son los conocimientos, creencias, herramientas y experiencia con que cuentan los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos en materia de discapacidad, se considera pertinente su análisis pues permite determinar las necesidades de planes de concienciación y formación que estos estudiantes requieren sobre el tema de la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral para poder así potenciar su participación activa como seres sociales.

A partir de los análisis presentados, se logró llegar a un conjunto de conclusiones que dan respuestas a los objetivos e interrogantes de la investigación:

- ✓ Los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento de recolección de información permitió identificar que las asignaturas vista por los estudiantes encuestados no le brindan las herramientas ni las estrategias necesarias para la atención de las personas con discapacidad, de aquí que estos demuestren una falta de conocimiento en cuanto al procedimiento para gestionar el talento



humano con discapacidad dentro de una organización; lo que pone en evidencia la necesidad de que la Escuela de Educación desarrolle e implemente diversas estrategias curriculares y pedagógicas que le brinden estas herramientas y conocimientos.

- ✓ Los estudiantes encuestados no cuentan con una comprensión teórica de los diferentes enfoques que abordan la discapacidad, además estos se identifican más con el modelo médico, hecho que se evidencia cuando en el análisis de los gráficas se observa una pequeña población que establece que las personas con discapacidad deben ser incluidos en instituciones especiales; lo que demuestra la vigencia del enfoque médico en nuestro país, siendo este hecho un aspecto importante a considerar ya que hoy en día el Estado Venezolano ha hecho esfuerzos para que la discapacidad sea vista desde una visión social. Enfoque que ha demostrado que la discapacidad no puede ser vista como un problema únicamente del individuo, ya que la sociedad juega un papel importante en la inclusión de las personas con estas características en los diferentes entornos sociales, por tanto, el enfoque social de la discapacidad garantiza que las personas que tienen una condición de discapacidad tengan una mejor calidad de vida y un mayor desarrollo personal y profesional pues busca la participación activa de este grupo social.
- ✓ Se concluye que los encuestados tienen poca información en cuanto al marco legal que garantiza los derechos de las personas con discapacidad, así como cuáles son los entes encargados de regular los mecanismos sociales y políticos que trabajan en pro de los derechos de las personas con discapacidad. Este desconocimiento en ocasiones conlleva a la omisión de aspectos importantes para la atención de personas con algún tipo de discapacidad
- ✓ Los estudiantes encuestados muestran disposición a trabajar con personas con discapacidad y reconocen las capacidades que estas puedan tener, a pesar de que la mayoría dice no haber tenido la oportunidad de trabajar o estudiar con personas con discapacidad.



En líneas generales, a lo largo de la investigación se hizo evidente la necesidad de desarrollar herramientas educativas que permitan incentivar el aprendizaje y con ello concienciar a todos los sectores de la sociedad sobre la importancia que tiene la inclusión de las personas con discapacidad en nuestro entorno, de manera que puedan desarrollarse en él, como cualquier persona dentro de sus limitaciones. Son estas herramientas y no otras las que nos permitirán evolucionar como una sociedad productiva que permite el crecimiento de cada uno de sus individuos sin importar sus condiciones sociales, religiosas, políticas, físicas y/o mentales.

De aquí la importancia de formar individuos críticos que comprendan la situación, que puedan sensibilizarse con los aspectos más relevantes de la discapacidad y de esta manera servir de enlace para que cada vez más personas se sumen a la lucha diaria que conlleva la inclusión de las personas con discapacidad en el entorno social.

Este trabajo es sólo una muestra de la gran importancia que tiene para la humanidad este proceso de concienciación, y de la gran variedad de herramientas que se pueden desarrollar para el éxito de este objetivo común. Es a través del conocimiento y la educación como podemos lograr mejorar nuestras actitudes y desarrollar habilidades con el beneficio humanitario que requiere esta gran labor.

### **Recomendaciones**

Es nuestra recomendación que en futuras investigaciones relacionadas con el tema y con base en lo expuesto en este trabajo, se amplíen los rangos de análisis a estudiantes del 1er, 2do y 3er año de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos de la carrera de Licenciados en Educación de la UCV, con el fin de estudiar el incremento de conocimiento referente a la discapacidad de acuerdo a los estudios obtenidos en el pensum de la carrera.

De igual manera creemos importante que se realicen trabajos e investigaciones con otros instrumentos de formación que sirvan de ayuda, apoyo o guía para la inclusión de personas con discapacidad dentro del entorno laboral.

Por último, se recomienda desarrollar los contenidos propuestos en el Plan de Formación.



---

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS Y ELECTRONICAS

Andrade y Cárdenas. (2011). Programa de orientación personal- social de sensibilización a los docentes para la atención de estudiantes con discapacidad UNEXPO. Tesis de Grado de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela.

Aramayo, A. (2006). Actitudes hacia los estudiantes con discapacidad en una muestra de estudiantes universitarios. Tesis de Grado de la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela.

Aramayo, M. (2005). La Discapacidad: Construcción de un modelo teórico venezolano (1a ed.). Caracas-Venezuela: Fundación Fondo Editorial de Facultad de Medicina.

Aramayo, M. (2010). Hablamos de la Diversidad en la Discapacidad. Investigaciones venezolanas sobre las personas con discapacidad. Caracas-Venezuela. Universidad Monteávila.

Aramayo, M. (2011). Reflexiones sobre la discapacidad en Venezuela. Ponencia presentada en VII Jornada de investigaciones humaniticas y educativas. Universidad Catolica del Tachira y Universidad de Los Andes. [Documento en linea] Disponible en: [http://servidor-opsu.tach.ula.ve/7jornadas\\_i\\_h/paginas/doc/JIHE-2011-P07.pdf](http://servidor-opsu.tach.ula.ve/7jornadas_i_h/paginas/doc/JIHE-2011-P07.pdf) [Consulta: 5 Julio de 2012]



---

Asociación Civil Útil y Victorioso (2011). Diccionario Venezolano de la discapacidad. (1era ed.). Anzoátegui- Venezuela.

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). (2006). Manual para la Integración de Personas con Discapacidad en las Instituciones de Educación Superior. [Documento en línea] Disponible en: [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Manual\\_integracion\\_educacion\\_superior\\_UNUIES.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Manual_integracion_educacion_superior_UNUIES.pdf) [Consulta: 03 Noviembre del 2012]

Blanco, E. y Sánchez, S. (2006). Enfoque de la Diversidad en los organismos internacionales. [Revista en Línea] (65) 37-48. En: <http://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/enfoque-discapacidad-organismos-internacionales-378842> [Consultado: 21 Noviembre del 2012]

Blanco, R. (2006). La Equidad y la Inclusión Social: Uno de los Desafíos de la Educación y la Escuela Hoy. [Revista en Línea] 4(3), pp. 1-15. Disponible en: <http://www.rinace.net/arts/vol4num3/art1.pdf> [Consultado: 21 Marzo del 2014]

Céspedes, G. (2005). La Nueva Cultura de la Discapacidad y los Modelos de Rehabilitación. Aquichan [Revista en línea], 1 (5). Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/html/741/74150111/74150111.html> [Consultado el: 11 Mayo de 2012]

Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela, N° 5.453 (Extraordinario), Marzo 24, 2000.

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discapacidad. (1999). [Documento en línea] Disponible en:



---

<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html> [Consulta: 27 Febrero del 2012]

Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS). [Sitio Oficial]  
Disponibile en: <http://www.conapdis.gob.ve/> [Consulta: 21 Noviembre 2012,]

De Lorenzo G, R. (2003). *El Futuro de las Personas con Discapacidad en el Mundo*. Desarrollo Humano y Discapacidad - Informe al Club de Roma, Región Latinoamericana de La Organización Mundial de Personas con Discapacidad. [Publicación en línea] Disponible en: <http://www.clubofrome.at/archive/pdf/regar-es1.pdf> [Consultado: 12 Marzo del 2010]

Del Barco G., M. (2009). *Intervención Educativa en la Discapacidad Mótora y Sensorial*. *Revista Digital, Innovación y Experiencias Educativas* (N° 16) (págs. 1,3 y 5). [Revista en línea] Disponible en: [http://www.csicsif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_16/Dolores\\_Del%20Barco%20Gonzalez\\_1.pdf](http://www.csicsif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_16/Dolores_Del%20Barco%20Gonzalez_1.pdf). [Consultado: 25 de Abril de 2010]

Diez, M. (2005). *De la discapacidad como elección personal. Una manera de superarla y trascenderla*. Investigación y educación en enfermería- Medellín, Vol. XXIII (N°1). [Documento en línea] Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/iee/v23n1/v23n1a11.pdf> [Consultado: 24 Abril del 2010]

Falcón, C. (2008). Programa de Formación de Facilitadores en Procesos Gerenciales basados en Competencias. Trabajo de grado de licenciatura. Universidad Central de Venezuela.





---

Fermín, M. (2006). Integración socioeducativa de estudiantes con discapacidad. Una experiencia en la Escuela de Educación de la UCV. Trabajo de ascenso a la categoría académica Asistente. Caracas: Universidad Central de Venezuela.

Fidias, A. (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (5a ed.). Caracas-Venezuela: Episteme.

González M. y Leal A., (2009). Los estudiantes con discapacidad entre los mitos, prejuicios y estereotipos. InterSedes [Revista en línea] (18), 118-119. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=66618385010>. [Consultado: 4 Julio del 2012]

Guevara, K; Gutiérrez Y. y Hernández, E. (2006). Discapacidad y Educación: Un programa de formación dirigido a los estudiantes de pregrado de la Escuela de Educación de la Universidad central de Venezuela. Tesis de Grado de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela.

Hernández, A. y Hernández, G. (2010). El rol del docente como autor y actor de las transformaciones en las instituciones de Educación bajo el enfoque de las escuelas que aprenden. Núcleo región Centro Occidente de EUS, Barquisimeto.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación (3a ed.). Caracas: Mc Graw Hill.

Hurtado de B., Jacqueline. (2010). Metodología de investigación: Guía para una comprensión holística de la ciencia. (4ª Edición). Caracas- Venezuela: Quirón Ediciones.



Iglesias, D y Polanco, V. (2009). Determinantes de la Actitud hacia la discapacidad de personas sin discapacidad en pequeñas empresas, año 2009. Tesis de Grado de la Escuela de Ciencias Sociales; Carrera, Relaciones Industriales, mención Recursos Humanos de la Universidad Católica Andrés Bello.

Informe España. (2001). Una interpretación de su realidad social. Fundación encuentro: Madrid. Cap. IV Integración Social de las personas con discapacidad, pp.247-307. [Informe en línea] Disponible en: [http://www.fundencuentro.org/informe\\_espana/indiceinforme.php?id=IE8](http://www.fundencuentro.org/informe_espana/indiceinforme.php?id=IE8) [Consultado: 03 Febrero del 2012]

Ley Orgánica del trabajo los Trabajadores y Trabajadoras (2012). Decreto, N° 8.938, 03 de Mayo, 2012.

Ley para las Personas con Discapacidad. (2007). Gaceta oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela, N° 38.598 (Extraordinario), Enero 05, 2007.

Ley de Servicios Sociales (2007).Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38. 694 (Extraordinario), 30 de Mayo, 2007.

Lorenzo, R. (2003). *El Futuro de las Personas con Discapacidad en el Mundo*. Desarrollo Humano y Discapacidad - Informe al Club de Roma, Región Latinoamericana de la Organización Mundial de Personas con Discapacidad. [Publicación en línea] Disponible en: [http://latinamerica.dpi.org/2RAFAELDELORENZOGARCIA-ELFUTURODELASPCDENELMUNDO\\_001.doc](http://latinamerica.dpi.org/2RAFAELDELORENZOGARCIA-ELFUTURODELASPCDENELMUNDO_001.doc) [Consulta: 2012, Marzo 12]

Mefalopus, P. y Kamlogera, C. (2008). Manual: diseño participativo para una estrategia de comunicación [Documento en línea] Disponible en: <ftp://ftp.fao.org/docrep/fao/011/y5794s/y5794s.pdf> [Consultado: 04 Marzo del 2012]



Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Asuntos Sociales. (2003). *II plan de acción para las personas con Discapacidad 2003-2007*. España: Editor. [Documento en línea] Disponible en:

[http://www.sidar.org/recur/direc/legis/iipapcd2003\\_2007.pdf](http://www.sidar.org/recur/direc/legis/iipapcd2003_2007.pdf) [Consultado: 3 Enero del 2013]

Moreno, F y Otros (2006). Actitudes ante la discapacidad en el alumnado universitario matriculado en materias afines. [Documento en línea]. Disponible en:

<http://sid.usal.es/idocs/F8/ART9979/actitudesantesladiscapacidad.pdf>

[Consultado: 3 Enero del 2013]

Muñoz, V. (2009). Informe para la Comisión de Derechos Humanos. Derecho a la Educación de las personas con discapacidad en América Latina y El Caribe. [Documento en línea] Disponible en:

<http://accesibilidadeinclusion.blogspot.com/2010/11/en-america-latina-y-el-caribe.html> [Consultado: 4 Julio del 2012]

Naciones Unidas. (2010). “Realización de los Objetivos de Desarrollo del Milenio para las personas con discapacidad hasta 2015 y después de esa fecha” (A/RES/65/186), Nueva York, septuagésimo primer sección plenaria.

Nassif, R. (1978). *Pedagogía General*. Editorial: Kapelusz. Buenos aires, Argentina

Organización Internacional del trabajo [OIT].(2001).Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. [Documento en línea] Disponible en:



<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb282/pdf/tmemdw-2.pdf>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2001). Clasificación Internacional del funcionamiento, las Discapacidades y la Salud. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.foro-latino.org/infoplape/clasificacionesomsdiscapacidad.pdf> [Consultado: 05 Febrero del 2012]

Organización Mundial de la salud [OMS]. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. [Documento en línea] Disponible en: [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf) [Consultado: 05 Febrero del 2012]

Organización de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. [Documento en línea] Disponible en: [http://www.ipys.org.ve/media/16293/declaracion\\_universal\\_de\\_ddhh.pdf](http://www.ipys.org.ve/media/16293/declaracion_universal_de_ddhh.pdf) [Consulta: 2013, Febrero 12]

Organización de las Naciones Unidas (1993). Normas uniformes para la equiparación de la igualdad de oportunidades. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.un.org/spanish/disabilities/standardrules.pdf> [Consulta: 2013, Febrero 12]

Organización de las Naciones Unidas (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf> [Consulta: 2013, Febrero 12]



---

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (1997). 5ª Conferencia Internacional de Educación de las Personas Adultas. Hamburgo. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.unesco.org/education/uie/confintea/pdf/con5spa.pdf> [Consulta: 2010, Mayo 07]

O'Reilly, A. (2003). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.fhcm.org.ar/art/Trabajo%20y%20discapacitados%20-%20A.O%20B4Reilly.pdf> [Consultado: 18 Marzo del 2013]

O'Reilly, A. (2007). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad. [Documento en línea] Disponible en: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1207&context=gldnetcollect> [Consultado el: 12 de Febrero de 2013]

Palacios, A. y Romañack, J. (2006). El modelo de la Diversidad. La Bioética y los derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional. España: Ediciones Diversitas-AIES

Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Primera Edición. [Publicación en línea] Disponible en: [http://www.convenciondiscapacidad.es/Publicaciones\\_new/6\\_El%20modelo%20social%20de%20discapacidad.pdf](http://www.convenciondiscapacidad.es/Publicaciones_new/6_El%20modelo%20social%20de%20discapacidad.pdf) [Consultado: 03 Febrero del 2012]

Parella, S. y Martins, F. (2010). Metodología de la investigación Cuantitativa (3ª ed.). Caracas-Venezuela. Ediciones FEDEUPEL.



Paredes, A. (2007). Los jóvenes y su participación en una sociedad más humana. Revista Iberoamericana de Personalismo Comunitario. [Revista en línea], (6) 83-86 en: <http://www.personalismo.net/PDF/0712/losjovenes.pdf>. [Consultado: 17 Marzo del 2012]

Pestana, L. (2005). La Integración de personas con Discapacidad en la Educación superior en Venezuela (1a ed.). Caracas-Venezuela: Fondo Editorial IPASME.

Pérez, A. (2009). Guía metodológica para anteproyectos de investigación. (3ra Edición). Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL)

Pineda, P. (2002). Pedagogía laboral. Barcelona- España: Editorial Ariel.

Porras, R; Cotrina, M; Gutiérrez, C; Urguilés, G; García; Grzona, M; Serón, J. (2009). Personas con discapacidad y acceso a servicios educativos en Latinoamérica. [Revista en línea] Disponible en: <http://www.mecd.gob.es/dctm/mepsyd/educacion/actividad-internacional/cooperacion-educativa/personas-con-discap.-compl.pdf?documentId=0901e72b80051f07> [Consultado el: 4 Septiembre de 2013]

Romañack, 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. Disponible en: [http://www.forovidaindependiente.org/files/documentos/bioetica/Bioetica\\_y\\_diversidad\\_funcional%20discapacidad.pdf](http://www.forovidaindependiente.org/files/documentos/bioetica/Bioetica_y_diversidad_funcional%20discapacidad.pdf) [Consultado el 12 de Febrero de 2013]



---

Rottemberg, B. (2007). Reclutamiento y selección de personas con discapacidad en las grandes empresas del área Metropolitana de Caracas, año 2007. Tesis de Grado de la Escuela de Ciencias Sociales; Carrera, Relaciones Industriales, mención Recursos Humanos de la Universidad Católica Andrés Bello.

Ruiz, M. (2002). Trabajo y discapacidad: incidencia de los factores sociales y educativos en Extremadura. [Tesis doctoral en línea]. Disponible en: <http://biblioteca.unex.es/tesis/8477237050.pdf> [Consulta el 07 de Mayo de 2012]

Secretaría del Trabajo y Prevención Social. (2012). Guía para la inclusión laboral de personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas con VIH. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.libreacceso.org/downloads/GUIAINCLUSIONLABORAL.pdf> [Consultado 19 de Abril de 2014]

Solano, M. (2006). Guía de Adaptación de Puestos de Trabajo para Personas con Discapacidad. Instituto de Nacional de Aprendizaje. [Documento en línea] Disponible en: [http://www.ina.ac.cr/biblioteca/biblioteca\\_central/adaptacion.pdf](http://www.ina.ac.cr/biblioteca/biblioteca_central/adaptacion.pdf) [Consultado: 3 Enero del 2013]

Solé, F y Mirabet, M. (1997) Guía para la formación de la empresa. Civitas ediciones.

Stang, M. (2011). Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/6/43186/lcl3315-P.pdf> [Consultado: 2 noviembre del 2013]

Tamayo, M. (2003). El Proceso de la Investigación Científica (4ª ed.). México: Limusa.



Espinoza y González

---

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2010). Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales (3ª Edición, reimpresión 2006). Venezuela: Ediciones FEDEUPEL.

Universidad Santa María. (2001). Normas para la elaboración, presentación y evaluación de los trabajos especiales de grado. Decanato de Posgrado y Extensión, Dirección de Investigación, Caracas- Venezuela.



## Anexo A. Instrumento de Validación



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

#### Instrumento para validación de la encuesta

Distinguido (a):

Nos dirigimos a usted en esta oportunidad, con la finalidad de solicitar su colaboración y apoyo en el proceso de validación del instrumento de recolección de datos a ser aplicado en el estudio de un **Diseño de un plan de formación para la inclusión de las personas con discapacidad en el área laboral**, a fin de determinar a través de su evaluación, si el cuestionario diseñado anexo, cumple con los requerimientos en cuanto a presentación, formato y la pertinencia de cada uno de los ítems con los objetivos, las variables, las dimensiones e indicadores y la redacción de cada uno de ellos.

Como apoyo para la evaluación que usted realizará al instrumento se anexan los objetivos y el cuadro de Operacionalización de Variables.

Sin más a qué hacer referencia y agradeciendo su valiosa colaboración, se despiden

Atentamente,

Br. Espinoza Norvis

Br. González María A

Fecha: 11/06/2013

Revisión N°: 1

### **Instrumento de validación**

#### **Objetivos de la Investigación:**

##### **Objetivo General**

Disñar los lineamientos de un plan de formación con el fin de informar y concienciar a los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos en cuanto a la inclusión de las personas con discapacidad en el área laboral.

##### **Objetivos Específicos**

Describir los conocimientos que en materia de discapacidad tienen los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos.

Identificar las creencias que en materia de discapacidad tienen los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos.

Explorar las herramientas con que cuentan los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos para tratar a una persona con discapacidad.

Operacionalización de variables

Objetivos Específicos	variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
			Es el conjunto de evidencias empíricas (respuestas), emitidas por la muestra seleccionada que permitirá describir los conocimientos que harán posible el diseño de los lineamientos de un plan de formación para conciliar a los estudiantes en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	Experiencias	✓ Entornos Sociales	2,13
					✓ Académicas	21,3
					✓ Profesionales	14
	Conocimientos	Conocimiento: Información adquirida por una persona a través de la experiencia, la educación y la comprensión teórica de un asunto o tema en específico.			✓ Definiciones	1
				Comprensión teórica	✓ Modelos de la discapacidad	15
					✓ Normativas Legales	16,4, 17

	<p>Creencias</p> <p>Creencias: son las certezas (falsas o verdaderas) que una persona tiene a partir de sus experiencias o conocimientos sobre un determinado asunto o tema.</p>	<p>Es el conjunto de evidencias empíricas (respuestas), emitidas por la muestra seleccionada que permitirá identificar las creencias que este grupo tiene y que harán posible el diseño de los lineamientos de un plan de formación para concienciar a los estudiantes en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.</p>	<p>Comprensión Personal</p>	<p>✓ Cognitiva</p>	<p>1B, 19</p>
	<p>Herramientas</p> <p>Herramientas: son los recursos teóricos y técnicos con los que cuenta una persona para desenvolverse en determinado campo laboral.</p>	<p>Es el conjunto de evidencias empíricas (respuestas), emitidas por la muestra seleccionada que permitirá explorar</p>	<p>Profesional</p>	<p>✓ Reclutamiento y selección del personal con discapacidad ✓ Diseño y descripción del cargo para las personas con discapacidad</p>	<p>9 10</p>

			<p>les herramientas que éste grupo posee y que hará posible el diseño de los lineamientos de un plan de formación para conciliar a los estudiantes en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.</p>		<p>✓ Evaluación del desempeño para las personas con discapacidad</p> <p>11</p>
				<p>✓ Relación laboral con las personas con discapacidad</p> <p>7</p>	
				<p>✓ Beneficios sociales de las personas con discapacidad</p> <p>8</p>	
				<p>✓ Formación laboral de las personas con discapacidad</p> <p>5,12</p>	

	Pertinencia del ítem con los objetivos de la investigación		Pertinencia del ítem con las variables de la investigación		Pertinencia del ítem con las dimensiones de la investigación		Pertinencia del ítem con los indicadores de la investigación		La redacción del ítem se considera adecuada		Observaciones
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	✓		✓		✓		✓		✓		
	✓		✓		✓		✓		✓		
	✓		✓		✓		✓		✓		Concluido por de la redacción modificar al ETS en nota sobre la palabra herramienta.
	✓		✓		✓		✓		✓		
	✓		✓		✓		✓		✓		Igual al ítem.



				↓	↓		
	↓	↓				↓	↓
	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓





Datos para validación:

Nombre y apellido del Experto (a): Morayma González Gilbert  
Especialidad académica y profesional: Programa en Ed. Especial  
Institución a la que pertenece: Universidad Pedagógica Experimental Libertador / Instituto Pedagógico de Caracas

Decisión del experto: Aprobado (  ) No aprobado (  )

  
Firma del Experto (a)

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



**Cuestionario**

Usted ha sido invitado (a) a participar en un estudio sobre la discapacidad. Este estudio es realizado por las Bns. Espinoza Norvis y González María estudiantes de la Escuela de Educación de la UCV. El propósito de este cuestionario, es aportar los datos necesarios para el trabajo de tesis de pregrado que tiene como Objetivo el Diseño de un plan de formación dirigido a concienciar a los estudiantes de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos en cuanto a la inclusión de las personas con discapacidad en el área laboral.

**Instrucciones:** Su tarea consiste en opinar si está de acuerdo o no con cada una de las frases que se le van a presentar, teniendo en cuenta que:

- a. La encuesta está dividida en dos partes. La primera parte es de selección simple y la segunda parte es de selección múltiple.
- b. No existen respuestas buenas o malas, cada opción indica simplemente una diferente forma de pensar.
- c. Por favor responda a todas las preguntas.
- d. Conteste con sinceridad. El cuestionario es totalmente confidencial y anónimo.
- e. Marque con una "x" su respuesta.
- f. En caso de alguna duda no dude en consultar a las encuestadoras.

**MUCHO LE AGRADECEMOS TODO SU TIEMPO Y COLABORACIÓN PARA ESTA INVESTIGACIÓN.**

## PARTE I

### 1. 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 un ser humano.

\_\_\_ Un término genérico que engloba todos los componentes, deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones en la participación. Expresa los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con problemas de salud y su entorno físico y social.

### 2. ¿Tiene usted algún familiar o contacto frecuente con personas con discapacidad?

Si \_\_\_ No \_\_\_

### 3. ¿Considera usted que las asignaturas que ha visto y que está cursando en este momento le han dado herramientas para trabajar con personas con discapacidad? *fundando estrategias*

Si \_\_\_ No \_\_\_

4. ¿Maneja usted las disposiciones legales de la Ley para las personas con discapacidad y la cual tiene como objeto garantizar y regular el desarrollo integral de las personas con discapacidad?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

5. <sup>Maneja estrategias</sup> ¿~~Tiene~~ usted herramientas para formar a una persona con discapacidad? <sub>Cambiar</sub>

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

6. ¿Le ha tocado en algún momento trabajar con personas con discapacidad?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

7. ¿Se siente usted capacitado para resolver conflictos laborales que se puedan presentar entre los diferentes miembros de la organización y las personas con discapacidad?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

8. ¿Considera usted que las personas con discapacidad tienen derecho a percibir los mismos planes de beneficios sociales y un salario igual que una persona sin discapacidad?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

9. ¿Considera usted que tiene las herramientas para reclutar y seleccionar a una persona con discapacidad?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

10. ¿Se siente usted en capacidad de diseñar y hacer una descripción de cargo adaptado a las necesidades de una persona con discapacidad?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

11. ¿Considera usted que la evaluación del desempeño de una persona con discapacidad se debe realizar de la misma manera que de la de una persona sin discapacidad?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

12. ¿Considera usted que una persona con discapacidad debe recibir la misma formación que una persona sin discapacidad?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

13. Sabe usted cómo ayudar a una persona con discapacidad si ésta es una persona con:

Discapacidad Visual	Si ___	No ___
Discapacidad Auditiva	Si ___	No ___
Discapacidad Motora	Si ___	No ___
Discapacidad Intelectual	Si ___	No ___

14. ¿Por qué considera usted que es importante implementar un programa de concienciación para el abordaje de las personas con discapacidad en el área laboral? Porque permitiría:

- El mejoramiento de mi desempeño. Si \_\_\_ No \_\_\_
- Brindarle una mejor condición a las personas con discapacidad. Si \_\_\_ No \_\_\_
- Elevar las condiciones de inclusión a las personas con discapacidad en el área laboral. Si \_\_\_ No \_\_\_
- Tener herramientas para trabajar con personas con discapacidad. Si \_\_\_ No \_\_\_

## PARTE II

A continuación se le presentaran seis (6) preguntas de selección múltiple, por favor complete cada una de ellas marcando las opciones de su preferencia.

15. Indique cuales de los siguientes enfoques abordan las condición de discapacidad:

- Modelo de la Organización Mundial de la Salud. ?
- Modelo Social.
- Modelo de la Discapacidad.
- Modelo de la Diversidad.
- Modelo de la Deficiencia Funcional.
- Modelo Médico.

16. Cuáles de los siguientes Instrumentos legales protegen los derechos de las personas con discapacidad:

- Constitución Bolivariana de Venezuela. (CBV) *La Constitución*
- Ley para la integración de las personas incapacitadas. (LPD)
- Ley Orgánica para la Protección del Niño y Adolescente. (LOPNA)
- Ley de Responsabilidad Social en Radio y Televisión. (Ley Resorte)
- Ley Orgánica del Trabajo. (LOT)
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (DDHH)
- Ley Orgánica de Educación. (LOE)
- Comisión Venezolana de Normas Industriales. (CVNI)
- Ley de Servicios Sociales. (LSS)

*Ley para las personas con discapacidad*



17. ¿Cuál es el ente encargado de ejecutar los lineamientos, políticas, planes, proyectos y estrategias en materia de atención integral e inclusión de las personas con discapacidad?

- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL)
- Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS)
- Programa nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS)
- Defensoría del pueblo
- Instituto Nacional de Servicios Sociales (INASS)

18. Considera usted que las personas con discapacidad en el área laboral son:

- Personas que pueden trabajar en equipo.
- Personas competentes en el área laboral.
- Personas que solo pueden recibir instrucciones simples.
- Personas que deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otro.
- Personas que se les debe exigir menos.
- Persona que puede llevar una vida laboral regular.

19. Considera usted que las personas con discapacidad deben ser:

- Incluidas en instituciones especiales.
- Apertadas de la sociedad.
- Incluidas en programas sociales que potencien sus habilidades.
- Tratadas con igualdad.

20. ¿A usted le importaría trabajar con personas con discapacidad?

Sí me importaría, porque las personas con discapacidad podrían afectar mi desempeño laboral.

Sí me importaría, porque no sé cómo relacionarme con una persona con discapacidad.

No me importaría, porque ellas tienen el mismo derecho que yo de trabajar.

No me importaría porque las personas con discapacidad poseen habilidades de las cuales puedo aprender.

21. ¿Cuáles de estos contenidos considera usted son importantes para la elaboración de un plan de formación que busca concienciar a los estudiantes en cuanto a la inclusión de las personas con discapacidad en el campo laboral?

Tipos de discapacidad y enfoques que la abordan.

Cómo tratar a una persona con discapacidad.

Marco Legal y Políticas Públicas.

Las personas con discapacidad en el campo laboral.

Integración laboral de las personas con discapacidad.

Accesibilidad y trabajo.

\_\_\_ Mecanismos Sociales y políticos del Estado venezolano para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en el campo laboral.

\_\_\_ Salud Laboral. Prevención de riesgos laborales.

\_\_\_ Otros.

Indique cuales:

---

---

---

---

---

---

---

---



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

**Instrumento para validación de la encuesta**

Distinguido (a):

Nos dirigimos a usted en esta oportunidad, con la finalidad de solicitar su colaboración y apoyo en el proceso de validación del instrumento de recolección de datos a ser aplicado en el estudio de un **Diseño de un plan de formación dirigido a concienciar a los estudiantes de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos en cuanto a la inclusión de las personas con discapacidad en el área laboral**; a fin de determinar a través de su evaluación, si el cuestionario diseñado anexo, cumple con los requerimientos en cuanto a presentación, formato y la pertinencia de cada uno de los ítems con los objetivos, las variables, las dimensiones e indicadores y la redacción de cada uno de ellos.

Como apoyo para la evaluación que usted realizará al instrumento se anexan los objetivos y el cuadro de Operacionalización de Variables.

Sin más a qué hacer referencia y agradeciendo su valiosa colaboración, se despiden

Atentamente,

Br. Espinoza Norvis  
Br. González María A.

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Revisión N°: \_\_\_\_

### **Instrumento de validación**

#### **Objetivos de la investigación:**

##### **Objetivo General**

Diseñar los lineamientos de un plan de formación con el fin de informar y concienciar a los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos en cuanto a la inclusión de las personas con discapacidad en el área laboral.

##### **Objetivos Específicos**

Describir los conocimientos que en materia de discapacidad tienen los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos.

Identificar las creencias que en materia de discapacidad tienen los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos.

Explorar las herramientas con que cuentan los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos para tratar a una persona con discapacidad.

Operacionalización de variables

Objetivos Específicos	variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<p>1. Describir los tipos de discapacidad que existen en el mundo.</p> <p>2. Describir los tipos de discapacidad que existen en el país.</p> <p>3. Describir los tipos de discapacidad que existen en la institución.</p> <p>4. Describir los tipos de discapacidad que existen en la comunidad.</p> <p>5. Describir los tipos de discapacidad que existen en la familia.</p> <p>6. Describir los tipos de discapacidad que existen en la escuela.</p>	Conocimientos	<p>Conocimiento: Información adquirida por una persona a través de la experiencia, la educación y la comprensión teórica de un asunto o tema en específico.</p>	<p>Es el conjunto de evidencias empíricas (respuestas), emitidas por la muestra seleccionada que permitirá describir los conocimientos que harán posible el diseño de los lineamientos de un plan de formación para concientizar a los estudiantes en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.</p>	Experiencias	<p>✓ Entornos Sociales</p> <p>✓ Académicas</p> <p>✓ Profesionales</p>	<p>2,13</p> <p>21,3</p> <p>14</p>
				Definiciones	✓ Definiciones	1
				Comprensión teórica	✓ Modelos de la discapacidad	15
					✓ Normativas Legales	16,4, 17

	<p>Creencias: son las certezas (falsas o verdaderas) que una persona tiene a partir de sus experiencias o conocimientos sobre un determinado asunto o tema.</p>	<p>Es el conjunto de evidencias empíricas (respuestas), emitidas por la muestra seleccionada que permitirá identificar las creencias que éste grupo tiene y que harán posible el diseño de los lineamientos de un plan de formación para conciliar a los estudiantes en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.</p>	<p>Comprensión Personal</p>	<p>✓ Cognitiva</p>	<p>18,19</p>
<p>Herramientas</p>	<p>Herramientas: son los recursos teóricos y técnicos con los que cuenta una persona para desenvolverse en determinado campo laboral.</p>	<p>Es el conjunto de evidencias empíricas (respuestas), emitidas por la muestra seleccionada que permitirá explorar</p>	<p>Profesional</p>	<p>✓ Reclutamiento y selección del personal con discapacidad ✓ Diseño y descripción del cargo para las personas con discapacidad</p>	<p>9 10</p>
<p>Creencias: <i>Creencias</i> <i>verdad</i></p>	<p>Es el conjunto de evidencias empíricas (respuestas), emitidas por la muestra seleccionada que permitirá identificar las creencias que éste grupo tiene y que harán posible el diseño de los lineamientos de un plan de formación para conciliar a los estudiantes en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.</p>	<p>6,20</p>	<p>✓ Practicas</p>	<p>18,19</p>	

<p>Elaboración del Plan de Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Sector Privado y Público</p>			<p>las herramientas que éste grupo posee y que hará posible el diseño de los lineamientos de un plan de formación para concienciar a los estudiantes en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.</p>	<p>✓ Evaluación del desempeño para las personas con discapacidad</p> <p>✓ Relación laboral con las personas con discapacidad</p> <p>✓ Beneficios sociales de las personas con discapacidad</p> <p>✓ Formación laboral de las personas con discapacidad</p>	11
				<p>Relación laboral con las personas con discapacidad</p>	7
				<p>Beneficios sociales de las personas con discapacidad</p>	8
				<p>Formación laboral de las personas con discapacidad</p>	5,12



	Pertinencia del ítem con los objetivos de la investigación		Pertinencia del ítem con las variables de la investigación		Pertinencia del ítem con las dimensiones de la investigación		Pertinencia del ítem con los indicadores de la investigación		La redacción del ítem se considera adecuada		Observaciones
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	



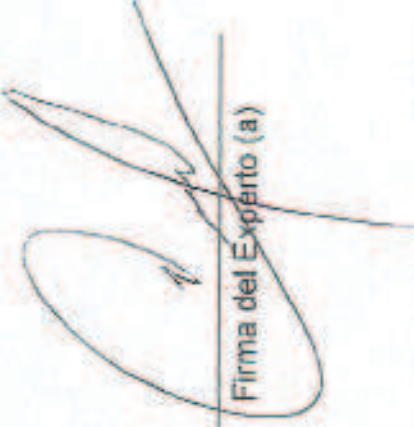




Datos para validación:

Nombre y apellido del Experto (a): Alexander Abarca  
Especialidad académica y profesional: Trabajador Social  
Institución a la que pertenece: Unidad de Inclusión Social - Familia y Sociedad  
Escuela de Trabajo Social - UCY

Decisión del experto: Aprobado (  ) No aprobado (  )

  
Firma del Experto (a)

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



**Cuestionario**

Usted ha sido invitado (a) a participar en un estudio sobre la discapacidad. Este estudio es realizado por las Brs. Espinoza Norvis y González María estudiantes de la Escuela de Educación de la UCV. El propósito de este cuestionario, es aportar los datos necesarios para el trabajo de tesis de pregrado que tiene como Objetivo el **Diseño de un plan de formación dirigido a concienciar a los estudiantes de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos en cuanto a la inclusión de las personas con discapacidad en el área laboral.**

**Instrucciones:** Su tarea consiste en opinar si está de acuerdo o no con cada una de las frases que se le van a presentar, teniendo en cuenta que:

- a. La encuesta está dividida en dos partes. La primera parte es de selección simple y la segunda parte es de selección múltiple.
- b. No existen respuestas buenas o malas, cada opción indica simplemente una diferente forma de pensar.
- c. Por favor responda a todas las preguntas.
- d. Conteste con sinceridad. El cuestionario es totalmente confidencial y anónimo.
- e. Marque con una "x" su respuesta.
- f. En caso de alguna duda no dude en consultar a las encuestadoras.

**MUCHO LE AGRADECEMOS TODO SU TIEMPO Y COLABORACIÓN PARA ESTA INVESTIGACIÓN.**

## PARTE I

### 1. 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 un ser humano.

\_\_\_ Un término genérico que engloba todos los componentes, deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones en la participación. Expresa los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con problemas de salud y su entorno físico y social.

### 2. ¿Tiene usted algún familiar o contacto frecuente con personas con discapacidad?

Si \_\_\_ No \_\_\_

### 3. ¿Considera usted que las asignaturas que ha visto y que está cursando en este momento le han dado herramientas para trabajar *en la atención* con personas con discapacidad?

Si \_\_\_ No \_\_\_

*Conoce*

4. ¿~~Menciona~~ usted las disposiciones legales de la Ley para las personas con discapacidad y la cual tiene como objeto garantizar y regular el desarrollo integral de las personas con discapacidad? *¿Este es el objeto?*

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

5. ¿Tiene usted herramientas para ~~formar~~ a una persona con discapacidad? *Capacitar totalmente*  
*↳ Esforzados*

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

6. ¿Le ha tocado en algún momento trabajar con personas con discapacidad?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

7. ¿Se siente usted capacitado para resolver conflictos laborales que se puedan presentar entre los diferentes miembros de la organización y las personas con discapacidad?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_



8. ¿Considera usted que las personas con discapacidad tienen derecho a percibir los mismos planes de beneficios sociales y un salario igual que una persona sin discapacidad?

Si \_\_\_ No \_\_\_

9. ¿Considera usted que <sup>el plan de formación...</sup> tiene las herramientas para reclutar y seleccionar a una persona con discapacidad?

Si \_\_\_ No \_\_\_

10. ¿Se siente usted en capacidad de diseñar y hacer una descripción de cargo adaptado a las necesidades de una persona con discapacidad?

Si \_\_\_ No \_\_\_

11. ¿Considera usted que la evaluación del desempeño de una persona con discapacidad se debe realizar de la misma manera que de la de una persona sin discapacidad?

Si \_\_\_ No \_\_\_

12. ¿Considera usted que una persona con discapacidad debe recibir la misma formación que una persona sin discapacidad?

Si \_\_\_ No \_\_\_

2.  
13. Sabe usted cómo ayudar a una persona con discapacidad si ésta es una persona con:

Discapacidad Visual	Sí	___	No	___
Discapacidad Auditiva	Sí	___	No	___
Discapacidad Motora	Sí	___	No	___
Discapacidad Intelectual	Sí	___	No	___

14. ¿Por qué considera usted que es importante implementar un programa de concienciación para el abordaje de las personas con discapacidad en el área laboral? Porque permitiría:

a. El mejoramiento de mi desempeño. Sí \_\_\_ No \_\_\_

b. Brindarle una mejor condición a las personas con discapacidad.  
Sí \_\_\_ No \_\_\_

c. Elevar las condiciones de inclusión a las personas con discapacidad en el área laboral. Sí \_\_\_ No \_\_\_

d. Tener herramientas para trabajar con personas con discapacidad.  
Sí \_\_\_ No \_\_\_

## PARTE II

A continuación se le presentaran seis (6) preguntas de selección múltiple, por favor complete cada una de ellas marcando las opciones de su preferencia.

15. Indique cuales de los siguientes enfoques abordan las condición de discapacidad:

- Modelo de la Organización Mundial de la Salud. ( ~~Resorte~~ *Biopsicosocial* )
- Modelo Social.
- Modelo de la Discapacidad. *?*
- Modelo de la Diversidad.
- Modelo de la Deficiencia Funcional. *(Autor)*
- Modelo Médico.

16. Cuáles de los siguientes Instrumentos legales protegen los derechos de las personas con discapacidad:

- Constitución Bolivariana de Venezuela. (CBV)
- Ley para la Integración de las Personas Incapacitadas. (LPD)
- Ley Orgánica para la Protección del Niño y Adolescente. (LOPNA)
- Ley de Responsabilidad Social en Radio y Televisión. (Ley Resorte)
- Ley Orgánica del Trabajo. (LOT)
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (DDHH)
- Ley de Orgánica de Educación. (LOE)
- Comisión Venezolana de Normas Industriales. (CVNI)
- Ley de Servicios Sociales. (LSS)

*Esto es una  
Ley 211*

No propiamente es  
el Consejo Nacional de  
Atención a las Personas con  
Discapacidad responsable del seguimiento  
de la ...

17. ¿Cuál es el ente encargado de ejecutar los lineamientos, políticas, planes, proyectos y estrategias en materia de atención integral e inclusión de las personas con discapacidad?

- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL)
- Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS)
- Programa nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS)
- Defensoría del pueblo
- Instituto Nacional de Servicios Sociales (INASS)

18. Considera usted que las personas con discapacidad en el área laboral son:

- Personas que pueden trabajar en equipo.
- Personas competentes en el área laboral.
- Personas que solo pueden recibir instrucciones simples.
- Personas que deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otro.
- Personas que se les debe exigir menos.
- Persona que puede llevar una vida laboral regular.

19. Considera usted que las personas con discapacidad deben ser:

- Incluidas en instituciones especiales.
- Apartadas de la sociedad.
- Incluidas en programas sociales que potencien sus habilidades.
- Tratadas con igualdad.

20. ¿A usted le importaría trabajar con personas con discapacidad?

Sí me importaría, porque las personas con discapacidad podrían afectar mi desempeño laboral.

Sí me importaría, porque no sé como relacionarme con una persona con discapacidad.

No me importaría, porque ellas tienen el mismo derecho que yo de trabajar.

No me importaría porque las personas con discapacidad poseen habilidades de las cuales puedo aprender.

21. ¿Cuáles de estos contenidos considera usted son importantes para la elaboración de un plan de formación que busca concienciar a los estudiantes en cuanto a la inclusión de las personas con discapacidad en el campo laboral?

Tipos de discapacidad y enfoques que la abordan.

Cómo tratar a una persona con discapacidad.

Marco Legal y Políticas Públicas.

Las personas con discapacidad en el campo laboral.

Integración laboral de las personas con discapacidad.

Accesibilidad y trabajo.

\_\_\_ Mecanismos Sociales y políticos del Estado venezolano para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en el campo laboral.

\_\_\_ Salud Laboral. Prevención de riesgos laborales.

\_\_\_ Otros.

Indique cuales:

---

---

---

---

---

---

---

---



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

**Instrumento para validación de la encuesta**

Distinguido (a):

Nos dirigimos a usted en esta oportunidad, con la finalidad de solicitar su colaboración y apoyo en el proceso de validación del instrumento de recolección de datos a ser aplicado en el estudio de un **Diseño de un plan de formación dirigido a concienciar a los estudiantes de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos en cuanto a la inclusión de las personas con discapacidad en el área laboral**; a fin de determinar a través de su evaluación, si el cuestionario diseñado anexo, cumple con los requerimientos en cuanto a presentación, formato y la pertinencia de cada uno de los items con los objetivos, las variables, las dimensiones e indicadores y la redacción de cada uno de ellos.

Como apoyo para la evaluación que usted realizará al instrumento se anexan los objetivos y el cuadro de Operacionalización de Variables.

Sin más a qué hacer referencia y agradeciendo su valiosa colaboración, se despiden

Atentamente,

Br. Espinoza Nelson  
Br. González María A

### Operacionalización de variables

Objetivos Específicos	variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
		Conocimiento: Información adquirida por una persona a través de la experiencia, la educación y la comprensión teórica de un asunto o tema en específico.	Es el conjunto de evidencias empíricas (respuestas), emitidas por la muestra seleccionada que permitirá describir los conocimientos que harán posible el diseño de los lineamientos de un plan de formación para conciliar a los estudiantes en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	Experiencias	<input checked="" type="checkbox"/> Entornos Sociales <input checked="" type="checkbox"/> Académicas <input checked="" type="checkbox"/> Profesionales	2,13 21,3 14
	Conocimientos			Comprensión teórica	<input checked="" type="checkbox"/> Definiciones <input checked="" type="checkbox"/> Modelos de la discapacidad <input checked="" type="checkbox"/> Normativas Legales	1 15 16,4, 17



					18,19
				✓ Cognitiva	
Creencias:	Creencias: son las certezas (falsas o verdaderas) que una persona tiene a partir de sus experiencias o conocimientos sobre un determinado asunto o tema.	Es el conjunto de evidencias empíricas (respuestas), emitidas por la muestra seleccionada que permitirá identificar las creencias que éste grupo tiene y que harán posible el diseño de los lineamientos de un plan de formación para concienciar a los estudiantes en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	Comprensión Personal	✓ Practicas	6,20
Herramientas:	Herramientas: son los recursos técnicos y técnicos con los que cuenta una persona para desenvolverse en determinado campo laboral.	Es el conjunto de evidencias empíricas (respuestas), emitidas por la muestra seleccionada que permitirá explorar las herramientas que éste grupo posee y que hará posible el diseño de los lineamientos de un plan de formación para concienciar a los estudiantes en la	Profesional	✓ Reclutamiento y selección del personal con discapacidad ✓ Diseño y descripción del cargo para las personas con discapacidad ✓ Evaluación del desempeño para las personas con discapacidad	9 10 11



Fecha \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Revisión N°: \_\_\_\_

## **Instrumento de validación**

### **Objetivos de la investigación:**

#### **Objetivo General**

Diseñar los lineamientos de un plan de formación con el fin de informar y concienciar a los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos en cuanto a la inclusión de las personas con discapacidad en el área laboral.

#### **Objetivos Específicos**

Describir los conocimientos que en materia de discapacidad tienen los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos.

Identificar las creencias que en materia de discapacidad tienen los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos.

Explorar las herramientas con que cuentan los estudiantes del 3er y 4to año del turno diurno de la Escuela de Educación de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos para tratar a una persona con discapacidad.

	Pertinencia del ítem con los objetivos de la investigación		Pertinencia del ítem con las variables de la investigación		Pertinencia del ítem con las dimensiones de la investigación		Pertinencia del ítem con los indicadores de la investigación		La redacción del ítem se considera adecuada		Observaciones
	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
	X		X		X		X		X		
	X		X		X		X		X		
	X		X		X		X		X		
	X		X		X		X		X		
	X		X		X		X		X		







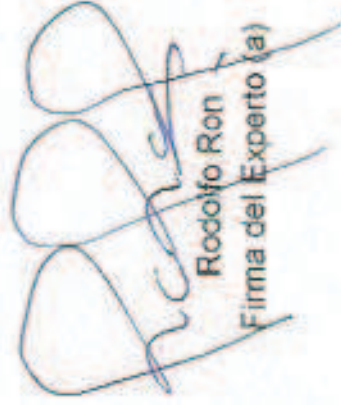
**Datos para validación:**

Nombre y apellido del Experto (a): Rodolfo Ron

Especialidad académica y profesional: Licenciado en Educación, Docente

Institución a la que pertenece: UCV, Educación, Departamento de Administración Educativa

**Decisión del experto:** Aprobado (X) No aprobado ( )



Rodolfo Ron  
Firma del Experto (a)



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



**Cuestionario**

Usted ha sido invitado (a) a participar en un estudio sobre la discapacidad. Este estudio es realizado por las Brs. Espinoza Norvis y González María estudiantes de la Escuela de Educación de la UCV. El propósito de este cuestionario, es aportar los datos necesarios para el trabajo de tesis de pregrado que tiene como Objetivo el **Diseño de un plan de formación dirigido a concienciar a los estudiantes de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos en cuanto a la inclusión de las personas con discapacidad en el área laboral.**

**Instrucciones:** Su tarea consiste en opinar si está de acuerdo o no con cada una de las frases que se le van a presentar, teniendo en cuenta que:

- a. La encuesta está dividida en dos partes. La primera parte es de selección simple y la segunda parte es de selección múltiple.
- b. No existen respuestas buenas o malas, cada opción indica simplemente una diferente forma de pensar.
- c. Por favor responda a todas las preguntas.
- d. Conteste con sinceridad. El cuestionario es totalmente confidencial y anónimo.
- e. Marque con una "x" su respuesta.
- f. En caso de alguna duda no dude en consultar a las encuestadoras.

MUCHO LE AGRADECEMOS TODO SU TIEMPO Y COLABORACIÓN PARA ESTA INVESTIGACIÓN

**PARTE I**

1. 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 un ser humano.

\_\_\_ Un término genérico que engloba todos los componentes, deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones en la participación. Expresa los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con problemas de salud y su entorno físico y social.

2. ¿Tiene usted algún familiar o contacto frecuente con personas con discapacidad?

Sí \_\_\_ No \_\_\_

3. ¿Considera usted que las asignaturas que ha visto y que está cursando en este momento le han dado herramientas para trabajar con personas con discapacidad?

Sí \_\_\_ No \_\_\_

4. ¿Maneja usted las disposiciones legales de la Ley para las personas con discapacidad y la cual tiene como objeto garantizar y regular el desarrollo integral de las personas con discapacidad?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

5. ¿Tiene usted herramientas para formar a una persona con discapacidad?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

6. ¿Le ha tocado en algún momento trabajar con personas con discapacidad?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

7. ¿Se siente usted capacitado para resolver conflictos laborales que se puedan presentar entre los diferentes miembros de la organización y las personas con discapacidad?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

8. ¿Considera usted que las personas con discapacidad tienen derecho a percibir los mismos planes de beneficios sociales y un salario igual que una persona sin discapacidad?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

9. ¿Considera usted que tiene las herramientas para reclutar y seleccionar a una persona con discapacidad?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

10. ¿Se siente usted en capacidad de diseñar y hacer una descripción de cargo adaptado a las necesidades de una persona con discapacidad?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ **Revisar esta pregunta, que pasa con las necesidades de la Organización?**

11. ¿Considera usted que la evaluación del desempeño de una persona con discapacidad se debe realizar de la misma manera que de la de una persona sin discapacidad? **Mejorar**

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

12. ¿Considera usted que una persona con discapacidad debe recibir la misma formación que una persona sin discapacidad?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

13. Sabe usted cómo ayudar a una persona con discapacidad si ésta es una persona con:

Discapacidad Visual                      Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Discapacidad Auditiva                    Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Discapacidad Motora            Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_  
Discapacidad Intelectual       Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_

14. ¿Por qué considera usted que es importante implementar un programa de concienciación para el abordaje de las personas con discapacidad en el área laboral? Porque permitiría:

a. El mejoramiento de mi desempeño.    Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_

b. Brindarle una mejor condición a las personas con discapacidad.  
Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_

c. Elevar las condiciones de inclusión a las personas con discapacidad en el área laboral. Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_

d. Tener herramientas para trabajar con personas con discapacidad.  
Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_

La alternativa resaltada muy evidente para descartarla

## PARTE II

A continuación se le presentaran seis (6) preguntas de selección múltiple, por favor complete cada una de ellas marcando las opciones de su preferencia.

15. Indique cuales de los siguientes enfoques abordan las condición de discapacidad:

- Modelo de la Organización Mundial de la Salud.
- Modelo Social
- Modelo de la Discapacidad.
- Modelo de la Diversidad
- Modelo de la Deficiencia Funcional.
- Modelo Médico.

Ojo: revisar las alternativas son realmente enfoques?

16. Cuáles de los siguientes Instrumentos legales protegen los derechos de las personas con discapacidad:

- Constitución Bolivariana de Venezuela. (CBV)
- Ley para la integración de las personas incapacitadas. (LPD)
- Ley Orgánica para la Protección del Niño y Adolescente. (LOPNA)
- Ley de Responsabilidad Social en Radio y Televisión. (Ley Resorte)
- Ley Orgánica del Trabajo. (LOT)
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (DDHH)
- Ley de Orgánica de Educación. (LOE)
- Comisión Venezolana de Normas Industriales. (CVNI)
- Ley de Servicios Sociales (LSS) Hay Instrumentos que se descartan muy fácilmente, ojo con eso

17. ¿Cuál es el ente encargado de ejecutar los lineamientos, políticas, planes, proyectos y estrategias en materia de atención integral e inclusión de las personas con discapacidad?

- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL)
  - Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS)
  - Programa nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS)
  - Defensoría del pueblo
  - Instituto Nacional de Servicios Sociales (INASS)
- Hay instrumentos que se descartan muy fácilmente, ojo con eso

18. Considera usted que las personas con discapacidad en el área laboral son:

- Personas que pueden trabajar en equipo.
- Personas competentes en el área laboral.
- Personas que solo pueden recibir instrucciones simples.
- Personas que deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otro.
- Personas que se les debe exigir menos.
- Persona que puede llevar una vida laboral regular.

19. Considera usted que las personas con discapacidad deben ser:

- Incluidas en instituciones especiales.
- Apartadas de la sociedad.
- Incluidas en programas sociales que potencien sus habilidades.
- Tratadas con igualdad.

20. ¿A usted le importaría trabajar con personas con discapacidad?

Si me importaría, porque las personas con discapacidad podrían afectar mi desempeño laboral.

Si me importaría, porque no sé como relacionarme con una persona con discapacidad.

No me importaría, porque ellas tienen el mismo derecho que yo de trabajar.

No me importaría porque las personas con discapacidad poseen habilidades de las cuales puedo aprender.

El por que? Pidieran condicionarlo a si la respuesta es si o no, pues cada persona tendrá su razón y con estas alternativas estaría muy cerrado

21. ¿Cuáles de estos contenidos considera usted son importantes para la elaboración de un plan de formación que busca concienciar a los estudiantes en cuanto a la inclusión de las personas con discapacidad en el campo laboral?

Tipos de discapacidad y enfoques que la abordan.

Cómo tratar a una persona con discapacidad.

Marco Legal y Políticas Públicas. De?

Las personas con discapacidad en el campo laboral.

Integración laboral de las personas con discapacidad.

Accesibilidad y trabajo.



\_\_\_ Mecanismos Sociales y políticos del Estado venezolano para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en el campo laboral.

\_\_\_ Salud Laboral. Prevención de riesgos laborales.

\_\_\_ Otros.

Indique cuales:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Anexo B. Cuestionario

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



### Cuestionario

Usted ha sido invitado (a) a participar en un estudio sobre la discapacidad. Este estudio es realizado por las Brs. Espinoza Norvis y González María estudiantes de la Escuela de Educación de la UCV. El propósito de este cuestionario, es aportar los datos necesarios para el trabajo de tesis de pregrado que tiene como Objetivo el **Diseño de un plan de formación para la inclusión de las personas con discapacidad en el área laboral.**

**Instrucciones:** Su tarea consiste en opinar si está de acuerdo o no con cada una de las frases que se le van a presentar, teniendo en cuenta que:

- a. La encuesta está dividida en dos partes. La primera parte es de selección simple y la segunda parte es de selección múltiple.
- b. No existen respuestas buenas o malas, cada opción indica simplemente una diferente forma de pensar.
- c. Por favor responda a todas las preguntas.
- d. Conteste con sinceridad. El cuestionario es totalmente confidencial y anónimo.
- e. Marque con una "x" su respuesta.
- f. En caso de alguna duda no dude en consultar a las encuestadoras.

MUCHO LE AGRADECEMOS TODO SU TIEMPO Y COLABORACIÓN PARA ESTA INVESTIGACIÓN.

## PARTE I

1. 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 un ser humano.

\_\_\_ Un término genérico que engloba todos los componentes, deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones en la participación. Expresa los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con problemas de salud y su entorno físico y social.

2. ¿Tiene usted algún familiar o contacto frecuente con personas con discapacidad?

Sí \_\_\_ No\_\_\_

3. ¿Considera usted que las asignaturas que ha visto y que está cursando en este momento le han dado herramientas para trabajar con personas con discapacidad?

Sí \_\_\_ No\_\_\_

4. ¿Maneja usted las disposiciones legales de la Ley para las personas con discapacidad y la cual tiene como objeto garantizar y regular el desarrollo integral de las personas con discapacidad?

Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_

5. ¿Tiene usted herramientas para formar a una persona con discapacidad?

Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_

6. ¿Le ha tocado en algún momento trabajar con personas con discapacidad?

Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_

7. ¿Se siente usted capacitado para resolver conflictos laborales que se puedan presentar entre los diferentes miembros de la organización y las personas con discapacidad?

Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_

8. ¿Considera usted que las personas con discapacidad tienen derecho a percibir los mismos planes de beneficios sociales y un salario igual que una persona sin discapacidad?

Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_

9. ¿Considera usted que tiene las herramientas para reclutar y seleccionar a una persona con discapacidad?

Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_

10. ¿Se siente usted en capacidad de diseñar y hacer una descripción de cargo adaptado a las necesidades de una persona con discapacidad?

Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_

11. ¿Considera usted que la evaluación del desempeño de una persona con discapacidad se debe realizar de la misma manera que de la de una persona sin discapacidad?

Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_

12. ¿Considera usted que una persona con discapacidad debe recibir la misma formación que una persona sin discapacidad?

Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_

13. Sabe usted cómo ayudar a una persona con discapacidad si ésta es una persona con:

Discapacidad Visual                      Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_

Discapacidad Auditiva                      Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_

Discapacidad Motora                      Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_

Discapacidad Intelectual                      Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_

14. ¿Por qué considera usted que es importante implementar un programa de concienciación para el abordaje de las personas con discapacidad en el área laboral? Porque permitiría:

a. El mejoramiento de mi desempeño.    Sí\_\_\_\_        No\_\_\_\_

b. Brindarle una mejor condición a las personas con discapacidad.  
Sí\_\_\_\_        No\_\_\_\_

c. Elevar las condiciones de inclusión a las personas con discapacidad en el área laboral.    Sí\_\_\_\_        No\_\_\_\_

d. Tener herramientas para trabajar con personas con discapacidad.  
Sí\_\_\_\_        No\_\_\_\_

## PARTE II

A continuación se le presentaran seis (6) preguntas de selección múltiple, por favor complete cada una de ellas marcando las opciones de su preferencia.

15. Indique cuales de los siguientes enfoques abordan las condición de discapacidad:

- Modelo de la Organización Mundial de la Salud.
- Modelo Social.
- Modelo de la Discapacidad.
- Modelo de la Diversidad.
- Modelo de la Deficiencia Funcional.
- Modelo Médico.

16. Cuáles de los siguientes Instrumentos legales protegen los derechos de las personas con discapacidad:

- Constitución Bolivariana de Venezuela. (CBV)
- Ley para la integración de las personas incapacitadas. (LPD)
- Ley Orgánica para la Protección del Niño y Adolescente. (LOPNA)
- Ley de Responsabilidad Social en Radio y Televisión. (Ley Resorte)
- Ley Orgánica del Trabajo. (LOT)
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (DDHH)
- Ley de Orgánica de Educación. (LOE)
- Comisión Venezolana de Normas Industriales. (CVNI)
- Ley de Servicios Sociales. (LSS)

17. ¿Cuál es el ente encargado de ejecutar los lineamientos, políticas, planes, proyectos y estrategias en materia de atención integral e inclusión de las personas con discapacidad?

- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL)
- Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS)
- Programa nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS)
- Defensoría del pueblo
- Instituto Nacional de Servicios Sociales (INASS)

18. Considera usted que las personas con discapacidad en el área laboral son:

- Personas que pueden trabajar en equipo.
- Personas competentes en el área laboral.
- Personas que solo pueden recibir instrucciones simples.
- Personas que deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otro.
- Personas que se les debe exigir menos.
- Persona que puede llevar una vida laboral regular.

19. Considera usted que las personas con discapacidad deben ser:

- Incluidas en instituciones especiales.
- Apartadas de la sociedad.
- Incluidas en programas sociales que potencien sus habilidades.
- Tratadas con igualdad.



20. ¿A usted le importaría trabajar con personas con discapacidad?

\_\_\_ Sí me importaría, porque las personas con discapacidad podrían afectar mi desempeño laboral.

\_\_\_ Sí me importaría, porque no sé como relacionarme con una persona con discapacidad.

\_\_\_ No me importaría, porque ellas tienen el mismo derecho que yo de trabajar.

\_\_\_ No me importaría porque las personas con discapacidad poseen habilidades de las cuales puedo aprender.

21. ¿Cuáles de estos contenidos considera usted son importantes para la elaboración de un plan de formación que busca concienciar a los estudiantes en cuanto a la inclusión de las personas con discapacidad en el campo laboral?

\_\_\_ Tipos de discapacidad y enfoques que la abordan.

\_\_\_ Cómo tratar a una persona con discapacidad.

\_\_\_ Marco Legal y Políticas Públicas.

\_\_\_ Las personas con discapacidad en el campo laboral.

\_\_\_ Integración laboral de las personas con discapacidad.

\_\_\_ Accesibilidad y trabajo.

\_\_\_ Mecanismos Sociales y políticos del Estado venezolano para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en el campo laboral.

\_\_\_ Salud Laboral. Prevención de riesgos laborales.

\_\_\_ Otros.

Indique cuales:

---

---

---

---

---

---

---

---