



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

**DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UN PLAN DE FORMACIÓN PARA LAS PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD.**

**Tutora: Pompeo M., Immacolata**

**Autores:**  
**Chirinos R., Lorgia del V., C.I. 7.927.569**  
**Rivero G., Johan I., C.I. 16.937.985**

Caracas, Febrero de 2015



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



**DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UN PLAN DE FORMACIÓN PARA LAS PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD.**

**Trabajo Especial de Grado presentado como requisito parcial para optar al Título de  
Licenciado en Educación, Mención Diseño y Gestión de Proyectos Educativos**

Caracas, Febrero de 2015




## VEREDICTO


Quienes suscriben, miembros del jurado designado por el Consejo de la Escuela de Educación en su sesión 1552 de fecha 10-12-2014 para evaluar el Trabajo de Licenciatura presentado por **LORGIA DEL VALLE CHIRINOS RON, C.I. 7.927.569; JOHAN IGNACIO RIVERO GARCÍA, C.I. 16.937.985;** bajo el Título: **DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UN PLAN DE FORMACIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD,** para optar el Título de **LICENCIADO EN EDUCACIÓN,** dejan constancia de lo siguiente:


- Hoy 19/02/2015 nos reunimos en la sede de la Escuela de Educación para que su(s) autor(es) lo defendiera(n) en forma pública.
- 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 representa un aporte significativo para la institución objeto de estudio, ya que diseña un Plan de Formación que busca garantizar la inclusión de todos los actores sociales de la organización.

  
 Prof. José Marín  
 CI 4587522

  
 Prof. Marlene Fermin  
 CI 13139300

  
 Tutora Imma Plata Pompeo  
 CI 6975283





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



**APROBACION DEL TUTOR**

Quien suscribe, Profesora Immacolata Pompeo Montenegro, de la Universidad Central de Venezuela (UCV), adscrita a la Escuela de Educación,, en mi carácter de tutora del Trabajo de Grado titulado Diseño y Validación de un Plan de Formación para las Personas con Discapacidad, realizado por los ciudadanos Chirinos R., Lorgia del V. C. I. 7.927.569 y Rivero G., Johan I., C. I. 16.937.98, 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 04 días del mes de Diciembre del año 2014.

Immacolata Pompeo Montenegro  
C.I. 6.975.283



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



DEPARTAMENTO CURRÍCULUM Y FORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

## DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UN PLAN DE FORMACIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

**Autores:** Chirinos Ron, Lorgia del Valle, C.I.V- 7.927.569

Rivero García, Johan Ignacio C.I. 16.937.985

**Profesora:** Immacolata Pompeo

**Año:** Caracas, Febrero 2015

### RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general Diseñar y Validar un Plan de Formación para las trabajadoras y trabajadores con discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central, a fin de dar respuesta a las necesidades de formación que se derivan de la generación de habilidades y competencias humanas dentro de su campo socio/laboral. Para esto se llevó a cabo una revisión bibliográfica, de igual manera se realizó un estudio de campo y descriptivo, recabando información en el lugar donde ocurren los hechos, se tomó como población a ser estudiada un total de 35 trabajadores de las diferentes áreas del Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central, al ser una población pequeña, se tomó la totalidad como muestra. Posteriormente, se les aplicó un instrumento de recolección de datos, representado por un cuestionario dividido en dos partes, la primera constituida por seis (06) ítems donde se describen los Datos Demográficos, la segunda estructurada en 27 preguntas abiertas, tratando así de recopilar la información necesaria para luego ser analizada de manera inferencial-estadística por medio de ecuaciones matemáticas (porcentajes), realizando un posterior análisis teórico al respecto, y mostrando los resultados por medio de cuadros y gráficos para su mejor y más fácil comprensión. Los resultados indican que existe una necesidad real de Diseñar y Validar un Plan de Formación para las trabajadoras y trabajadores con discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central, y recomendando principalmente que sea tomada en cuenta la presente Propuesta para su creación.

**Palabras claves:** Discapacidad, Trabajadora y Trabajador con Discapacidad, Plan de Formación, Currículum, Inclusión, Técnicas Cognitivas, Formación Laboral, Detección de Necesidades de Formación.



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



**DEPARTAMENTO CURRÍCULUM Y FORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS**

## **DESIGN AND VALIDATION OF A TRAINING PLAN FOR PEOPLE WITH DISABILITIES.**

**Authors:** Chirinos Ron, Lorgia del Valle, C.I.V- 7.927.569

Rivero García, Johan Ignacio C.I. 16.937.985

**Professor:** Immacolata Pompeo

**Year:** Caracas, February 2015

### **ABSTRACT**

The objective of this research was to design and validate a Training Plan for workers with disabilities working at the Ministry of Popular Power for the communes and the Social Movements (MPPC and MS), central level, to respond to the needs of training that are derived from the generation of human skills and competencies within the social/working field. For this was carried out a literature review, conducting a descriptive study within the field by collecting information where events take place. The total population was of 35 workers of the different areas of Ministry of Popular Power for the communes and the Social Movements (MPPC and MS), central level, which being a small one, was taken as a whole sample. Subsequently, a data collection instrument was implemented, using a questionnaire divided into two parts, the first composed of six (06) items which describes the demographic data, the second structured in 27 open-ended questions, thus trying to gather the information needed to then be analyzed by inferential-statistical methods and through mathematical equations (percentages), performing a later theoretical analysis in this regard, and showing the results by means of tables and graphs for a better and clearer comprehension. The results indicate that there is a real need to design and validate a Training Plan for workers with disabilities working at the Ministry of Popular Power for the communes and the Social Movements (MPPC and MS), central level, and recommending mainly the present proposal for its creation.

**Key Words:** Disability, workers with Disabilities, Training Plan, Curriculum, Inclusion, Cognitive techniques, job training, detection of training needs.

## **AGRADECIMIENTO**

A **Dios**, creador de todas las cosas, quien me ha dado la fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado, por ello, con toda la humildad que mi corazón puede emanar, dedico primeramente este trabajo a Dios.

A mis padres, por su constancia al enseñarme el valor del amor, responsabilidad y su apoyo en todo momento y al último por acompañarme en todo momento a lo largo de mi vida.

A mi Familia, por ser mi inspiración y agradezco el incondicional apoyo dado en lo largo de toda mi carrera...

A mis amigos... son tantos los que de una u otra manera contribuyeron a que llegara hasta aquí, que pueden contar conmigo para los que sea.

Y a mis Profesores y Profesoras por brindarme todo el apoyo en mi etapa de formación académica.

## **GRACIAS A TODOS**

**Lorgia Chirinos**

**Johan Rivero**

*“Muchas veces planificamos un proyecto, pero no siempre los tiempos son exactos en el cumplimiento, sin embargo al perseverar es lo más importante en este camino, donde los obstáculos a veces intimidan la posibilidad de culminar ese proyecto, porque se oscurecen los pensamientos y se pierden la esperanza, pero al llegar al final del camino la alegría llena el vacío que parecía eterno.”*

*Anabel Ángel (2012)*

## ÍNDICE GENERAL

	pp.
<b>AGRADECIMIENTO</b>	I
<b>ÍNDICE DE CUADROS, TABLAS Y GRÁFICOS</b>	IV
<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>CAPÍTULO I</b>	4
<b>1. EL PROBLEMA</b>	
1.1 Planteamiento del Problema	4
1.2 <i>Justificación de la Investigación</i>	7
1.3 <i>Objetivos de la Investigación</i>	11
1.4 <i>Alcances y Limitaciones de la Investigación</i>	12
<b>CAPÍTULO II</b>	14
<b>2. EL MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 <i>Antecedentes de la investigación</i>	14
2.2 <i>Bases Teóricas</i>	16
<i>A.- Discapacidad</i>	16
<i>B.- Tipos de Discapacidad</i>	28
<i>C.- Diagnóstico de Necesidades</i>	33
<i>D.- Currículo</i>	35
<i>E.- Bases Legales</i>	37
<i>F.- Contexto Institucional</i>	40



<b>CAPÍTULO III</b>	48
<b>3. MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1 <i>Tipo de la Investigación</i>	49
3.2 <i>Diseño de la Investigación</i>	52
3.3 <i>Nivel de la Investigación</i>	53
3.3.1 <i>Definición de Variables</i>	54
3.3.2 <i>Operacionalización de Variables</i>	56
3.4 <i>Población</i>	58
3.5 <i>Técnica e Instrumentos de Recolección</i>	61
3.5.1 <i>Validez y Confiabilidad</i>	63
3.6 <i>Técnicas para el Análisis de Datos</i>	68
<b>CAPÍTULO IV</b>	69
<b>4. ANALISIS DE RESULTADOS</b>	
<i>Procesamiento y Análisis de los Resultados</i>	69
<b>CAPÍTULO V</b>	101
<b>5. DISEÑO DE PLAN DE FORMACIÓN</b>	
5.1 <i>Diseño de plan de formación</i>	106
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	119
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	124
<b>ANEXOS</b>	129
<i>Anexo 1.- Base de Datos de Trabajadores y Trabajadoras con Discapacidad</i>	130
<i>Anexo 2.- Encuesta</i>	132
<i>Anexo 3.- Comunicaciones MPPC y MS, nivel central</i>	139
<i>Anexo 4.- Glosario de Términos</i>	158

## ÍNDICE DE CUADROS, TABLAS Y GRÁFICOS

N° de Cuadros	Título	Pág.
Cuadro 1	Cifras más relevantes del informe (Año 2008)	9
Cuadro 2	Cuadro Comparativo Modelo Médico Vs Modelo Social	27
Cuadro 3	Definición Conceptual de las Variables	55
Cuadro 4	Operacionalización de las Variables	57
Cuadro 5	Resumen Total de Personas con Discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC Y MS), nivel central	60
Cuadro 6	Resumen de observaciones en el instrumento para diagnosticar los requerimientos para el Diseño de un Plan de Formación para las Personas con Discapacidad en el MPPC y MS, nivel central	64
Cuadro 7	Análisis de Confiabilidad	67
Cuadro 8	Valores del Coeficiente de Confiabilidad	67
Tabla y Gráfico 1	Sexo de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013	69
Tabla y Gráfico 2	Nivel de Instrucción de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013	70
Tabla y Gráfico 3	Momento en el cuál adquirieron la Discapacidad de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013	71
Tabla y Gráfico 4	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si la Institución cuenta con Planes de Formación y Desarrollo de todo su personal	72
Tabla y Gráfico 5	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si realizan periódicamente Cursos y/o Talleres en la Institución	73
Tabla y Gráfico 6	Tabla 7.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si la Institución cuenta con Departamentos o Instancias Administrativas que Supervisan las Actividades del Personal con Discapacidad	74
Tabla y Gráfico 7	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si han realizado Cursos y Talleres que le permitan ampliar sus Capacidades Profesionales	75
Tabla y Gráfico 8	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si como persona con discapacidad recibe un trato laboral cónsono con sus necesidades	76
Tabla y Gráfico 9	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si son tomados en cuenta de manera especial para el desarrollo de alguna actividad	77
Tabla y Gráfico 10	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central Para el año 2013 sobre si No observa prejuicios en el trato y adjudicación de alguna tarea	78

<b>N° de Cuadros</b>	<b>Título</b>	<b>Pág.</b>
Tabla y Gráfico 11	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central Para el año 2013 sobre si da respuestas adecuadas según la exigencia del Supervisor inmediato	79
Tabla y Gráfico 12	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si sus compañeros reconocen ampliamente la actividad que realiza dentro de la Institución	80
Tabla y Gráfico 13	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si tienen la capacidad de organizar los Materiales con los que trabaja día a día	81
Tabla y Gráfico 14	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si planifica las Acciones que le son asignadas	82
Tabla y Gráfico 15	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si no presenta problemas de comunicación con sus compañeros	83
Tabla y Gráfico 16	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si por lo general culmina satisfactoriamente con las tareas asignadas dentro de su ámbito laboral	84
Tabla y Gráfico 17	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si discute de forma apropiado y oportuna con sus superiores las tareas asignadas en la Institución	85
Tabla y Gráfico 18	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si piensa que las personas con Discapacidad reciben un trato amable y cordial dentro de la Institución	86
Tabla y Gráfico 19	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si siente la necesidad de aprender cada vez más competencias que le ayuden a mejorar su labor dentro de la Institución	87
Tabla y Gráfico 20	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si siente el deseo de aprender cada día más cosas que le ayuden a su crecimiento personal	88
Tabla y Gráfico 21	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si tiene las herramientas suficientes para desempeñar las labores asignadas en la Institución	89
Tabla y Gráfico 22	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si conoces planes de formación para las personas con Discapacidad dentro de la Institución	90
Tabla y Gráfico 23	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si han participado en planes de formación para las personas con discapacidad dentro de la Institución	91
Tabla y Gráfico 24	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si considera que son suficientes los Planes de formación para las personas con discapacidad dentro de la Institución	92

<b>N° de Cuadros</b>	<b>Título</b>	<b>Pág.</b>
Tabla y Gráfico 25	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si la Institución posee el personal necesario para el Diseño y Elaboración de los Planes de Formación para las personas con discapacidad	93
Tabla y Gráfico 26	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si la Institución cuenta con instalaciones adecuadas para la formación de personas con discapacidad	94
Tabla y Gráfico 27	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre la factibilidad de aplicación de Planes de Formación para las personas con discapacidad	95
Tabla y Gráfico 28	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si la Directiva de la Institución está abierta a la aplicación de estos planes	96
Tabla y Gráfico 29	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si la Capacitación y Formación incrementaría su desempeño en la Institución	97
Tabla y Gráfico 30	Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si la Capacitación del personal con discapacidad debe ser una de las Políticas de Inclusión de la Institución	98
Cuadro 9	Resumen de Áreas, Objetivos y Acciones	109

## INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años organismos internacionales se han preocupado por el desarrollo y establecimiento de políticas que permitan la inclusión cada vez más de personas con alguna discapacidad. Muchos países se han dado a la tarea de legislar en materia de políticas de inclusión. Venezuela ha sido uno de los países pioneros en Sur América, lo que ha traído como consecuencia que algunos países de la región como Bolivia, Perú, Brasil y Argentina se hayan preocupado por legislar también en esta materia.

La inclusión de muchas personas hasta ahora invisibilizadas ha permitido de alguna manera distribuir más las riquezas del país, la misma no debe verse en términos monetarios sino a través de los múltiples servicios y beneficios que ha emprendido el Gobierno. Dentro del proceso de inclusión encontramos al grupo de personas con alguna discapacidad, los cuales son parte de nuestro estudio.

El presente trabajo de investigación está orientado a la construcción de una propuesta que permita formar y capacitar a un grupo de personas que se encuentran laborando dentro del Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central. Con la característica de que poseen alguna discapacidad. El propósito general de la misma estará enmarcado en dar respuesta a las múltiples interrogantes que surgen al momento de considerar a las personas con discapacidad que laboran en esta institución. Puntualmente intentaremos describir los elementos más significativos que se observan en la dinámica laboral de las personas objetos de estudio, y a partir de las consideraciones de estas, construir una propuesta didáctica que permita formar dentro del entorno laboral a estos trabajadores y trabajadoras.

La importancia de este tipo de investigaciones, radica en el hecho de que permiten dar respuestas a problemas puntuales que pueden ser abordados desde una perspectiva teórica. Son pocos los trabajos que se han hecho dentro del MPPC y MS, para abordar desde el punto de vista de la capacitación al personal que presenta alguna discapacidad.

Para el diseño de la misma, establecimos una metodología que en una primera instancia nos permitiera recolectar información adecuada y relevante sobre el cómo capacitar de una forma inclusiva a las personas que presentan esta característica dentro del MPPC y MS, nivel central, es decir, la consultas de fuentes bibliográficas vinculadas con el objeto de la investigación. La visita al lugar para “in situ” conocer las características, cualidades y atributos de este grupo de personas así como las condiciones con las cuales desempeñan su labor dentro de la institución. A partir de esto se procedió a la elaboración de un instrumento adecuado que respondiera a los objetivos e interrogantes sobre la discapacidad como fenómeno natural.

En una segunda instancia, el diseño y propuesta de un Plan de Formación que respondiera a las expectativas planteadas tanto al inicio de la investigación como a las sugerencias encontradas durante la misma, a partir de la información recolectada de las personas con discapacidad que laboran en el MPPC y MS, nivel central se diseñó la misma. En esta propuesta se tomaron en consideración los aspectos más relevantes en cuanto a las áreas y competencias que manejan cada una de las personas con discapacidad, quienes se constituyeron en el elemento central para cualquier diseño de propuesta de plan de formación. La opinión de estas personas, constituyó el insumo primordial que, con el sustento teórico de lo aprendido en materia de discapacidad al inicio de la investigación, metodología y didáctica durante la carrera, se representaron en la mayor fortaleza para una propuesta factible y sustentable.

Para efectos de la presente, la investigación se estructuró en cinco (5) capítulos:

El **capítulo I**, referido a los aspectos teóricos que comprenden el planteamiento del problema, justificación, objetivos de la investigación y limitaciones, necesarios para la propuesta del diseño.

En el **capítulo II**, se encuentran los antecedentes de la investigación que hacen referencia a estudios parecidos o semejantes al área de estudio, bases teóricas y bases legales al área de la discapacidad.

En el **capítulo III**, se desarrolla el marco metodológico que corresponde al tipo de investigación, nivel de investigación y técnicas de recolección de datos.

En el **capítulo IV**, se llevó a cabo la interpretación y análisis de los resultados arrojado de la encuesta aplicada a los 35 trabajadores y trabajadoras con discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central.

En el **capítulo V**, se presenta la Propuesta de un Plan de Formación para las Personas con Discapacidad dentro del Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones, las cuales constituyen un interés por sistematizar la información y comprender que “La humanidad es la más rica expresión de heterogeneidad y variedad”. (Amayo, 2005).

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA

### 1.1 Planteamiento del Problema

Uno de los principales problemas presentes en algunos países, es la carencia o ausencia parcial, de organizaciones e instituciones, que brinden en primer lugar una atención óptima a las Personas con Discapacidad, y en segundo lugar; el apoyo para el desarrollo de las capacidades y competencias técnicas de las personas que se encuentran en esta situación y que le permiten en gran medida mantenerse insertos en el ámbito laboral, contribuyendo al desarrollo de nuestro país, pese a que la discusión del tema de la discapacidad era prácticamente inexistente, el nuevo Estado Socialista desde sus orígenes, ha diseñado políticas de inclusión para los sectores más vulnerables o desfavorecidos, los resultados aún no han sido los más satisfactorios. No obstante es innegable desde todo punto de vista, que se siguen haciendo esfuerzos por una mayor inclusión a este sector de la población.

Tal ha sido el esfuerzo del Estado que; según cifras del **INE**, (Instituto Nacional de Estadística) para los primeros 11 años del gobierno Bolivariano, de los 500.000 millones de dólares recibidos de los ingresos fiscales, 330.582 millones fueron destinados a la inversión social a través de programas de salud, educación, alimentación, el crecimiento de las partidas estatales para salarios o pensiones entre otros para atender y mejorar la calidad de vida de todos los venezolanos. Esto evidentemente representa más del 60%. Esta inversión es muy importante, porque el venezolano es considerado como elemento humano fundamental para las políticas de Gobierno, donde el ser humano juega un papel de primer orden.

Aunque las personas con impedimentos físicos han existido desde siempre, fue apenas después de la segunda mitad del Siglo XX que la sociedad comenzó a preocuparse por ellas de manera cada vez más relevante. Las leyes de países del primer mundo en esta materia están todavía en un estado incipiente; en 1982 España adoptó la Ley de Integración Social de los



Minusválidos (LISMI), la Ley Estadounidense con Discapacidades en el año 2010 cumplió apenas 20 años desde su promulgación.

Violo, Í (2010), experto en la Discapacidad en Venezuela, en uno de sus ensayos publicado, señala que en Venezuela, la legislación sobre discapacidad tuvo sus orígenes en 1993 con la “Ley de Integración de las Personas Incapacitadas” (LIPI) pero los avances por la integración comenzaron a concretarse a partir de los años 2005-2006 con la firma de convenios internacionales y la discusión y aprobación de una nueva “Ley para Personas Con Discapacidad” (LPCD) en el año 2007, más acorde con el reclamo de un colectivo que parecía inexistente. Por iniciativa del Presidente de la República, Hugo Rafael Chávez Frías, el Consejo Nacional Para Las Personas Con Discapacidad (CONAPDIS) comienza una gran tarea social, como lo es el hecho de sacar de la invisibilidad a las Personas con Discapacidad.

Las estadísticas sobre el fenómeno de la discapacidad en Venezuela, fueron inexistentes hasta el siglo pasado, es a partir del Censo 2001 desarrollado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), que refleja un total de 907.694 personas con discapacidad para esa fecha, es decir, un 3,67% de la población (INE, 2007). Sin embargo, existen otras cifras, como las emitidas por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2000) que establecía la población de personas con discapacidad, en Venezuela, en 2.370.000 personas, equivalente a 10% de la población, Cifra que aparentemente sale de un simple cálculo matemático de acuerdo a estándares internacionales. El CONAPDIS (Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad) establecía, más o menos para esa fecha 1.600.000 personas con discapacidad, 6% del total de la población, obedeciendo a parámetros similares que nos parecen más bien sumamente subjetivos.

La publicación del Instituto Nacional de Estadísticas refiere que la mayoría de la población con discapacidad vive en pobreza relativa o pobreza crítica. No existen registros acerca del número de personas con discapacidad (estudiantes, profesores y obreros), en el nivel de Educación Superior, por lo cual no se conoce con exactitud sus características y condiciones. Sin embargo, es indudable que en la actualidad producto de una mayor inclusión social ha crecido sustancialmente la matrícula de personas con discapacidad en todas las universidades del país.

Si bien un logro, el dato numérico pone de manifiesto la necesidad de seguir en la lucha por las reivindicaciones de esta población. Conapdis para el 2012 estimó que en Venezuela había aproximadamente 400.000 empresas, de las cuales un poco más de 4.000 tienen personas con discapacidad en su nómina, eso nos dice que debemos seguir trabajando en muchos frentes: sensibilización del sector empresarial, fortalecimiento de las competencias profesionales de las personas con discapacidad y formación de contralores sociales que velen por el cumplimiento de la normativa, etc.

Es importante señalar, que para responder a estas necesidades el Conapdis mantiene un convenio con la Escuela de Trabajo Social de la UCV, al hacer de las prácticas profesionales una oportunidad para que los futuros egresados se vinculen al trabajo comunitario con Personas con Discapacidad.

Paralelamente, el Ministerio de Educación Universitaria y el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista desarrollan nuevas carreras y cursos para fortalecer la formación profesional de esta población *“Eso sí, no vamos a hacer collares ni tortas, allí estamos haciendo un estudio de mercado de acuerdo a las empresas y las potencialidades productivas de las zonas en las que tenemos población con discapacidad para postular a un empleo”*.

La producción de prótesis auditivas y físicas en los nueve laboratorios que actualmente funcionan en el país también forma parte de este programa integral de prevención y atención a la discapacidad liderado por el Conapdis.

Todos estos pasos permiten abonar el camino hacia el necesario cambio de paradigma que materializará la verdadera y digna inclusión de las Personas con Discapacidad no sólo en el ámbito laboral, sino en todos los ámbitos de la vida a cuyo acceso a la visión médico-asistencialista les pone freno.

Por otro lado, el Programa de Atención en Salud Para las Personas con Discapacidad (PASDIS), ente adscrito al Ministerio Popular Para la Salud, señala que en el año 2006 existían tres millones quinientas (3.000.500) personas con discapacidad, es decir, que un total de 15% de

la población venezolana poseía alguna discapacidad, más la cifra mencionada que emitió la Oficina Panamericana de la Salud (OPS) de la Organización Mundial de la Salud (OMS), señalando que entre 1997 al 2000, había unas 2.370.000, equivalente al 10 % de la población total venezolana, nos hace pensar que de sostenerse estos porcentajes de 10 a 15% de la población con esta condición, en la actualidad, para el año 2010, pudo existir en el país un aproximado de 2,8 a 3,2 millones de personas con discapacidad.

Como hemos podido apreciar, no existen cifras definitivas, fiables y consistentes, que nos permitan cuantificar de manera más precisa este fenómeno en nuestra investigación, aunado a ello la poca conciencia institucional y ciudadana en aceptar procesos de integración de manera natural y solidaria, constituyen parte del problema al que nos enfrentaremos en la misma, sin embargo más adelante procuraremos más que cuantificar, caracterizar el mismo, y de estos aproximadamente cuantos se encuentran insertos en el mercado laboral así como sus condiciones en términos generales, y en términos específicos a los que se encuentran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central.

En consecuencia, la ausencia de una política de formación de personas con discapacidad que trabajan para el MPPC y MS, nivel central, como parte del problema que se viene observando en la institución, y en última instancia intentaremos dar respuesta a través de todo el proceso investigativo.

## **1.2 Justificación**

La relevancia e importancia en el presente trabajo radica en el hecho de que como veníamos señalando anteriormente, a partir de comienzos del 2001 es cuando en Venezuela se comienza a percibir con mayor atención el problema de las Personas con Discapacidad, para algunos la llegada de la Revolución contribuyó enormemente en este aspecto, gracias algunas políticas de inclusión social y combate a la pobreza. Se constituyen múltiples organizaciones patrocinadas desde el Estado con el fin de dar respuesta a este sector, sin embargo una de las que mayor esfuerzo ha hecho y la que de alguna manera ha dado cifras que permiten visualizar el problema, fue La Misión Dr. José Gregorio Hernández, creada En Marzo del 2008 con el

objetivo de llevar atención primaria a todas las personas que padezcan algún tipo de discapacidad. Para ello, los médicos y especialistas hacen un estudio para determinar las causas de su problemática, en caso de causas genéticas y/o hereditarias se aplican programas preventivos. En segunda instancia, se ponen en marcha estrategias de atención, tanto para el afectado como para su familia y entorno social.

Básicamente la Misión Dr. José Gregorio Hernández se inició con un censo de las Personas con Discapacidad en Venezuela. El mismo se trataba de un estudio hecho casa por casa con el propósito de ofrecer atención psicosocial, pedagógica y clínico-genética a los venezolanos que poseen algún tipo de discapacidad que en su primera fase desplegó cuartetos de especialistas por todos los estados del país visitando los sectores determinados previamente con colaboración de los Consejos Comunales y Comités de Salud, y ofrecer atención y asesoría tanto a pacientes de la misión como a sus familiares.

La relevancia de esta Misión ha sido la de la aproximación a las necesidades reales de la gente, habiendo llegado a los lugares más recónditos del territorio nacional para ofrecerle respuesta concisa, puntual y personalizada para mejorar las condiciones de salud y socio-económicas con miras a su plena integración.

Dentro de las diversas informaciones recabadas, la Misión Dr. José Gregorio Hernández en su primera etapa dejó números que en vez de referir cuántas personas con discapacidad existen en el país mostró la importancia y las características de un colectivo que necesita y merece atención.

La segunda fase de la Misión Dr. José Gregorio Hernández consistió en la entrega de ayudas técnicas, enseres e insumos médicos como camas clínicas, colchones anti escaras, bastones y sillas de ruedas; insumos médicos como patos, pitos y pañales desechables; al igual que camas convencionales, colchones, cocinas y neveras. Sin embargo más allá de esa ayuda social aportada, es interesante señalar con cifras relevantes, algunas de las características aportadas durante el censo del 2008, y que nos brindan en un primer momento una idea más aproximada del fenómeno que nos emprendemos investigar.

<b>Cuadro N° 1.- Cifras más relevantes del informe (Año 2008):</b>	
<b>CASOS</b>	<b>ATENCIONES</b>
Viviendas visitadas	620.105
Casos de personas con discapacidad detectadas	336.000
Personas atendidas en su primer año	3.300.000
Adultos con discapacidad físico-motora	119.525
Niños entre 0 y 14 años con discapacidad físico-motora	9.311
Total personas con discapacidad físico-motora	128.836
Personas con discapacidad intelectual.	99.383
Adultos con discapacidad auditiva	23.560
Niños con discapacidad auditiva	5.508
Total personas con discapacidad auditiva	29.068
Adultos con discapacidad visual	1.649
Niños con discapacidad visual	2.080
Total personas padecen discapacidad visual	28.729
Personas con discapacidad mental (psicosis, esquizofrenia, etc.)	22.661
Adultos con discapacidad múltiple, es decir, acumulan más de una discapacidad.	21.614
Niños con discapacidad múltiple	642
Total personas con discapacidad múltiple	22.256
Adultos con síndrome de Down	8.818
Niños con síndrome de Down	5.660
Total personas con síndrome de Down	13.478
Adultos con insuficiencia renal crónica	5.517
Niños con insuficiencia renal crónica	112
Total personas con insuficiencia renal crónica	5.629

Fuente: Misión Dr. José Gregorio Hernández

Como hemos podido apreciar las cifras de la discapacidad se han modificado más en función de la percepción que tiene el colectivo que del crecimiento poblacional, pasando su apreciación de que un poco más de 3% a 4, 5, 6, 10, 15 y hasta 17% de la población la padece.

Hasta este punto, es importante señalar que toda justificación pasa por establecer que lo más importante es contar con políticas de atención que satisfagan las necesidades de este colectivo y que además generen las condiciones que conduzcan a su plena integración. De allí radica la Pertinencia Social

Conociendo las características de la Población con Discapacidad, su porcentaje y forma de crecimiento, junto a una mayor conciencia colectiva, para saber las cifras, en el futuro no habría más que indexarlas al crecimiento poblacional del país permitiendo medir tanto sus requerimientos como su potencial para contribuir al desarrollo de la nación. Y es acá dónde se justifica plenamente desde el punto de vista institucional, nuestro principal objeto de investigación; como lo es diseño de un plan de formación para las personas con discapacidad, para el personal del MPPC y MS, nivel central.

Un proyecto factible, como su nombre lo indica, tiene un propósito de utilización inmediata, la ejecución de la propuesta. En este sentido, la UPEL (2010) define el proyecto factible como un estudio "que consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. El Proyecto debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades". La propuesta que lo define puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos, que sólo tienen sentido en el ámbito de sus necesidades.

De igual manera, Galindez (2010), realiza para la Universidad Simón Rodríguez, una guía para la Elaboración de Proyecto Factible. En ella señala que el Proyecto Factible "es una composición sustentada en un modelo operativo factible, orientado a resolver un problema planteado o a satisfacer las necesidades en una institución o campo de interés nacional".

Con las definiciones anteriores podemos señalar que, La Factibilidad en esta investigación estará evidenciada en el conjunto de actividades vinculadas entre sí, cuya ejecución permitirá el

logro de objetivos previamente definidos en atención a las necesidades que pueda tener el MPPC y MS como institución, es decir, la finalidad del proyecto factible radica en el diseño de una propuesta de acción dirigida a resolver un problema o necesidad previamente detectada en esta institución del estado.

Cifras, ofrecida por la gerente de Atención Integral del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (Conapdis), Mery Vielma, señalan que para la fecha, se estima que aproximadamente 40 mil personas con discapacidad funcional, cognitiva o físicas están insertas en el mercado laboral público y privado venezolanos. Se ha calculado en base a la data conjunta que la Misión Dr. José Gregorio Hernández, el Ministerio para el Trabajo y la Seguridad Social y el Ministerio de Educación Universitaria. En efecto, todas ellas tienen como misión garantizar el derecho que las personas con discapacidad para un empleo digno, seguro y accesible.

No obstante, en el registro del Conapdis figuran 25.785 personas con discapacidad laboralmente activas en 4.005 empresas del país. En esta institución atribuyen estas diferencias al cruce de la data y la información entre las diversas instituciones que atienden este fenómeno.

Vale la pena acá mencionar también al Centro Terapéutico de la Misión Negra Hipólita, el cual funciona en las adyacencias del terminal de Oriente, el cual atiende a unas 150 Personas con Discapacidad, Mayoritariamente amputados, aunque la mayoría proviene de personas en situación de calle, no desmerita la loable Misión que cumple esta institución con varios venezolanos.

### **1.3 Objetivos de la Investigación**

#### **Objetivo General**

Diseñar un Plan de Formación para las trabajadoras y trabajadores con discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central, a fin de dar respuesta a las necesidades de formación que se derivan de la generación de habilidades y competencias humanas dentro de su campo socio/laboral.

## **Objetivos Específicos**

1. Caracterizar socio demográficamente a las personas con Discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central.
2. Diagnosticar las necesidades de formación laboral de las trabajadoras y trabajadores con discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central.
3. Elaborar un Plan de Formación para las trabajadoras y trabajadores con discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central, el cual contribuya con el desarrollo socio-laboral dentro del campo de trabajo.
4. Proponer un Plan de Formación para las trabajadoras y trabajadores con discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central.

## **1.4 Alcance y Limitaciones**

### **Alcance**

La presente investigación busca brindar oportunidades y beneficios a aproximadamente treinta y cinco (35) trabajadores (as) con discapacidad de las 2.000 que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central, a través de la elaboración de un plan de formación, que contribuya a dar respuesta a las necesidades de formación que se derivan de la generación de habilidades y competencias humanas, además de encontrar herramientas que permitan desarrollar estrategias para su formación socio-laboral en cuanto a aptitudes, rasgos personales, actitudes y valores, conocimientos y motivos.



## Limitaciones

- La limitación presente en el estudio es la falta de información existente dentro del Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central, en cuanto al número exacto de trabajadoras y trabajadores con discapacidad que se encuentran trabajando en dicha institución.
- El nivel de conciencia social y humanista existente, que al no ser global, total y cotidiana dentro del Ministerio y del personal de trabajadoras y trabajadores, frena los procesos de integración de manera más acelerada y agradada para la (el) trabajador (a) con discapacidad y su grupo familiar.
- La incoordinación entre el Ministerio Rector de políticas de Discapacidad y el Ministerio de las Comunas y los Ministerio de Educación y Educación Universitaria para favorecer políticas de prosecución y promoción productiva.
- No existen instrumentos de seguimiento y avance de los procesos de inclusión. inserción, integración, de las y los trabajadores con discapacidad.
- No existen instrumentos de avance en calidad, eficiencia y eficacia en la tarea asignada en cuanto a los objetivos, recursos y especificaciones técnicas de la tarea asignada.
- No existe coordinación con los grupos familiares de las trabajadoras y trabajadores con discapacidad.
- El tiempo para realizar dicha investigación pues estará sometida a la disponibilidad y juicio de quienes participen en el proceso investigativo, considerando además las de tipo práctico como la aplicación de un diagnóstico a través de un instrumento, entre otras.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO O REFERENCIAL

#### 2.1 Antecedentes de la Investigación

Dada la importancia que tiene la formación para cualquier persona, se puede decir que es necesario revisar estudio que hablen sobre este tema, sobre todo considerando a las personas con discapacidad como aquellas a las que se debe motivar aún más para la inserción en el campo laboral. De allí la necesidad de citar a los siguientes estudios:

Henríquez, E. (2010) **“Inclusión o integración de las personas con discapacidad”** presentado en la Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos, cuyo objetivo fue conocer el estado del arte de la integración de las personas con discapacidad en Venezuela. Se utilizó el método de investigación documental revisando las bases de datos y localizando 40 documentos: 14 investigaciones descriptivas, 13 fueron investigaciones de base teórica y 13 fueron incluidas en experiencias en el campo. Se vislumbró un movimiento en toda la región a favor de la integración de las personas con discapacidad, con las dificultades de orden económico que prevalecen en todos los contextos. Las experiencias en la práctica docente, a pesar de ser puntuales, representan el proceso donde la sensibilización y el acuerdo consensuado de todos los actores de la comunidad se considera eje fundamental.

El aporte significativo de este trabajo a nuestra investigación consistió en la sustentación teórica de los términos inclusión e integración de las personas con discapacidad para el caso del Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC Y MS), nivel central.

Por otra parte hace referencia al trabajo de Huerta M. y Zúñiga R., (2009), el cual se titula **“Programa de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en la Empresa Fallabella”** presentado en la Universidad Fermín Toro de Barquisimeto, en la cual estas autoras concluyen afirmando la necesidad que tienen estas personas de ejecutar funciones laborales que

les permita mantenerse ocupados en cosas productivas, pues éstas pueden presentar síntomas de desmotivación por su condición.

Por tal motivo, dichas autoras recomiendan, el uso de diversas herramientas que le permitan al empleado con necesidades especiales de estar en contacto con las demás personas en un entorno laboral armónico que contribuya con su desarrollo. Es por ello, que el trabajo de estas autoras da un gran aporte a dicho estudio, por cuanto realizaron diversas estrategias como el diseño de un programa motivacional que le dio la oportunidad a los empleados de elevar su autoestima y desarrollar sus funciones de una forma más plena, por lo que de acuerdo con lo antes descrito se demuestra la relación por ejemplo que tiene con el presente estudio.

De igual manera, Gil E. (2002) diseñó un **“Programa de Inducción dirigido al personal de nuevo ingreso de la empresa Seguros Orinoco, C.A. Sucursal Aragua”**; el cual fue presentado para optar al título de Licenciada en Recursos Humanos de la Universidad Bicentennial de Aragua, tipificándose como investigación de tipo campo y descriptiva. Para realizar este estudio se tomó una población de veintiséis (26) empleados y la administradora de dicha empresa, por ser una población fácil de manejar no se extrajo muestra.

Para este estudio se utilizó la entrevista con técnica de recolección de datos y luego de obtenerlos se llegó a la conclusión que la sucursal en estudio necesita la aplicación de un Programa de Inducción que suministre la información básica y necesaria para que el personal de nuevo ingreso y fijo tengan las bases para su futuro desarrollo tanto personal, como organizacional; a lo cual recomendó en su trabajo, la implementación del programa de inducción, diseñado de acuerdo a las necesidades del personal, con el fin de lograr que los empleados de nuevo ingreso se adapten y ambienten lo más rápido a su lugar de trabajo y cuenten con los conocimientos necesarios para realizar sus actividades de la manera más natural posible y no interrumpir el trabajo de sus compañeros y se sientan parte de la organización.

El trabajo realizado por Gil, es de vital importancia para este trabajo de grado, debido a que les suministra a los autores un aporte referido a un plan de formación en la institución objeto de estudio.

Finalmente, los antecedentes anteriormente descritos, guardan estrecha relación con la presente investigación, puesto que todas coinciden en la necesidad de inducir al personal con discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central., debido a la importancia que tiene el talento humano dentro de la misma, pues son el nervio vital para el logro de los objetivos organizacionales, así como ayudarán a desarrollar sus potencialidades y creatividad, afianzando estratégicamente la formación de quienes día a día, hacen posible el cumplimiento de los propósitos y fines de las organización.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **A. Definición de Discapacidad**

Sánchez y Torre (1997), indican que el término de discapacidad es un vocablo que pretende evitar paradigmas para la persona, por lo que es importante señalar que no la califica, sino que describe una característica o atributo de ella. Es decir el profesional del área no debe utilizar el término de discapacitado, sino de la siguiente manera: “una persona con discapacidad”.

En Venezuela la ley para Personas con Discapacidad en su *artículo 5*, hace referencia a la discapacidad como una condición compleja del ser humano, pero ésta no se puede tratar por si sola como simple concepto, ya que antes de tener discapacidad son personas, lo cual se relaciona con el *artículo 6*, el cual explica que se reconoce como personas con discapacidad: las sordas, las ciegas, las sordo-ciegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con las combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas.

Como puede verse el significado del término discapacidad es muy extenso, sin embargo debemos tomar en cuenta que la diversidad del ser humano también hace compleja la exactitud de definirse, lo novedoso e importante es la humanización de su concepto, ya que no podemos tratarlos como enfermos, portadores, discapacitados ni ningún calificativo que denigre su integridad como ser humano.

Por otro lado el Resumen del Informe Mundial Sobre la Discapacidad para el año 2011, de la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial, permite tener una visión internacional sobre el aspecto que desarrollaremos en el presente trabajo, el cual se constituye en el referente mayor en el tema de la Discapacidad.

El mismo señala que para la fecha más de mil millones de personas en todo el mundo viven con alguna Discapacidad, y de ellas cerca de un 20% (200 millones) experimenta dificultades considerables en su funcionamiento, es de hacer notar, que el mismo informe ya advierte que en los años futuros, la Discapacidad será un motivo de preocupación aun mayor, pues su prevalencia está aumentado.

También se señala en dicho informe, una realidad muy cercana a la que vivimos en nuestro país, *“las personas con discapacidad tienen peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza que las personas sin discapacidad”*. No obstante estas dos organizaciones (OMS y BM) han producido un informe con el objeto de proporcionar datos que permitan formular políticas, programas y planes que mejoren la calidad de vida de estas personas.

Para ellos, La Discapacidad forma parte de la condición humana: casi todas las personas sufrirán algún tipo de discapacidad transitoria o permanente en algún momento de su vida, inclusive, las que lleguen a la senilidad experimentarán dificultades crecientes de funcionamiento.

Estimaciones recientes de estas dos organizaciones, revelan que 15% de la población Mundial viven con algún tipo de discapacidad, de allí los mil millones que se plantearon en los párrafos anteriores. Son estimaciones basadas en la población mundial del 2010, por lo que es indudable que para el 2014 el monto sea significativamente mayor.

Algo sumamente importante en lo constituye el hecho de qué; las características o atributos de la discapacidad en cualquier país, está influida por las tendencias en los problemas de salud y en los factores ambientales y de otras índoles, como los accidentes de tránsito, catástrofes naturales los conflictos bélicos y hábitos alimentarios así como como el abuso de algunas sustancias. Las poblaciones más vulnerables se encuentran ubicadas en su mayor parte más hacia los países de ingresos bajos que en los de ingresos elevados. Lo que directamente nos lleva a establecer que evidentemente este tipo de personas presenta una mayor dependencia y una participación más limitada, generando costos adicionales a cualquier estado que vele por su situación.

Ahora bien, nuestro país no es ajeno a esta realidad mundial, sin embargo es inocultable el gran avance que se ha logrado en Venezuela durante los últimos años, se han diseñado e implementado políticas inclusivas en todas las áreas sociales, creando instituciones y mecanismos que de alguna manera tomen en cuenta esta parte de la población que requiere de mayor atención. Diversas instancias del estado, tanto Ministerios como instituciones autónomas, se han creado con el objeto de no solo visibilizar a estas personas, sino brindarle la atención que se requiere. Tanto en la dotación de equipos como de medicinas, así como el establecimiento de derechos para los mismos.

No obstante, más allá del aspecto de la salud, en Venezuela se han diseñado políticas más que de atención, de inclusión, y se han hecho grandes esfuerzos con el propósito de incorporarlos a los procesos productivos, brindándole las oportunidades de que se sientan personas con potencial creador. Programas de profesionalización, de actualización tendientes a satisfacer este aspecto humano, se han puesto en práctica durante los últimos años.

Una de las instituciones de mayor tradición en materia de formación y capacitación de personas a lo largo de décadas ha sido, en el pasado Instituto Nacional de Capacitación Educativa (INCE) y en la actualidad Instituto Nacional de Capacitación Educativa Socialista (INCES). Pionero en la elaboración de planes y proyectos de formación a personas no profesionales, con el objetivo de dar respuesta a miles de personas que por alguna circunstancia no pudieron o culminar o iniciar su educación secundaria.

La importancia de estos planes de formación y capacitación se fundamentan en la nueva visión que se tiene del hombre como ser humano, visión que básicamente en la preparación del hombre para la vida y no solo para el trabajo, donde elementos como salud, educación y acceso a los servicios públicos conforman la nueva visión en la formación de los individuos, aunado a eso; se observa una mayor atención a las discapacidades presentes en algunos de ellos. Los currículos se constituyen en no solo un folleto de buenas intenciones, sino en un manual de normas y procedimientos que garanticen un aprendizaje más significativo y no solo simbólico de los individuos, en aras de fomentar la mayor capacitación del hombre trabajador con una ética y visión de desarrollo tanto local como nacional, es decir que contribuyan en el desarrollo del país desde su modesta área de acción.

En la actualidad es de vital importancia ofrecer oportunidades para muchos grupos, intentando así el avance de las sociedades y el desarrollo de la población en general, por lo que se ha tomado en cuenta la inclusión de aquellos grupos o sectores que antes estaban apartados, sin embargo, esto ha traído consigo retos que deben ser enfrentados de la mejor manera posible para alcanzar los objetivos establecidos.

Siguiendo éste mismo orden de ideas, en el caso de Venezuela, el Estado ha dictado una gran cantidad de leyes y normativas con el propósito fundamental de facilitar y proteger la estabilidad laboral de sus trabajadores (as), poniendo hincapié en la inclusión de las Personas con Discapacidad en el contexto laboral y su desarrollo en lo que respecta su campo de formación.

Debido a lo anteriormente expuesto, las organizaciones tienen el deber de ofrecer posibilidades reales de inclusión dentro de su grupo de trabajadores (as) a las Personas con Discapacidad, tomando en cuenta todas las situaciones que les haga más sencilla la calidad de vida laboral.

El Programa de Educación Inclusiva en Venezuela, data de mediados del siglo XX, ya que el Marco de la Constitución de 1961 se empezó a dar los primeros pasos para educar a los niños y niñas con necesidades educativas especiales.

Sin embargo, desde aquellos días, hasta la fecha han ocurrido una serie de cambios bastantes significativos, los cuales han afectado de manera positiva el proceso de la educación inclusiva en el país.

Bajo la necesidad de formar profesionalmente, el talento humano venezolano, se creó a finales del siglo XIX y XX las primeras Escuelas de Artes y Oficios que azarosamente atendieron niños y jóvenes con "problemas", de ambos sexos. Más adelante se impulsaron estas Escuelas de Artes y oficios, con objetivos más claros de desarrollo profesional del recurso humano venezolano, con el apoyo de Organismos Internacionales y la labor del Ministerio de Educación, otras instituciones u organismos oficiales y privados sin coordinación y planificación conjunta.

En esta misma década se considera importante señalar que estas primeras acciones dirigidas a la población joven con alguna discapacidad o necesidades educativas especiales son referidas sólo a la formación laboral en comparación al ámbito Internacional donde ya existían adelantos en cuanto a formación e incorporación laboral para las personas con necesidades educativas especiales.

Henríquez, E. (2010) en su trabajo sobre **“Inclusión o integración de las personas con discapacidad”** señala que: la atención hacia la población con discapacidad hasta hace algunos años, estaba direccionada hacia un enfoque socioeconómico al considerar en la práctica el carácter tecnocrático de la Educación como medio de ascenso económico y no como medio de



humanización del hombre y el trabajo con un carácter utilitario, sinónimo de empleo, es decir, que las Personas con Discapacidad al entrar a la adolescencia y la adultez tienen la capacidad de convertirse en entes productivos, por lo que se le preparaba en un oficio, desarrollando sus habilidades y destrezas para luego incorporarlos al mundo del trabajo, afortunadamente esta visión está cambiando.

Por otra parte, el enfoque socioeconómico, es también resultado de cómo las organizaciones internacionales tales como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la ciencia, la cultura, (UNESCO), la Organización Internacional del trabajo, (O.I.T), la Organización de las Naciones Unidas, (ONU), y la Organización de Estados Americanos, (OEA), han asumido la Educación y el trabajo, bajo la premisa de formar un hombre de acuerdo a las necesidades de crecimiento económico del país, lo cual ha servido de base a los diferentes países a nivel mundial para el establecimiento de políticas, estrategias y programas relacionados con estos procesos.

En Latinoamérica, particularmente en Venezuela, las políticas, estrategias y programaciones para la atención de las Personas con Discapacidad, estaban signadas bajo un enfoque socioeconómico donde por la situación económica del país, se hacía énfasis en la promoción de programas de empleos y la capacitación del recurso humano para el crecimiento económico del mismo. Estas políticas son plasmadas en los Planes de la Nación y ejecutadas fundamentalmente por los sectores trabajo y Educación evidenciándose claramente las influencias de las líneas internacionales.

La política educativa para la atención integral de las Personas con Discapacidad está garantizada a través de los principios de Democratización y Modernización; ambos responden a los objetivos esenciales de la Revolución Educativa y se basan en documentos legales que sustentan la educación, básicamente la Constitución Nacional, la Ley Orgánica de Educación, sus Reglamentos y la Ley para las Personas con Discapacidad.

El Principio de Democratización recoge el espíritu de los acuerdos y mandatos universales que plantean el Derecho en igualdad de oportunidades a la educación. La normalización y la integración son principios estrechamente vinculados que revelan el carácter integral que tiene la Educación Especial como proceso. La Normalización trasciende el marco de lo educativo y abarca todas las manifestaciones de la vida social permitiendo a la persona compartir espacios menos restrictivos a través de propuestas normalizadoras e integradoras que permitan desarrollar sus competencias en concordancia con sus posibilidades.

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

La Educación Especial como modalidad del Sistema Educativo considera la caracterización y heterogeneidad de la población con necesidades especiales, la aplicación del modelo de atención y estrategias de atención integral, la acción interdisciplinaria de los diferentes profesionales, la especificidad de los recursos, equipos y materiales, así como las acciones a desarrollar para lograr el alcance de los propósitos y metas establecidas.

La educación constituye para todos los jóvenes una forma de preparación para la vida adulta; los conocimientos y destrezas adquiridos en la escuela les ayudan a ganarse la vida cuando finalizan sus estudios. Para muchos jóvenes, el currículo normal de las escuelas no constituye una preparación suficiente, para el mundo del trabajo o para un vivir adulto independiente, por lo cual la preparación específica que se adquiera durante los últimos años de escolaridad y los subsecuentes resulta altamente beneficiosa.

La veracidad de lo anteriormente expuesto, se refleja en mayor medida para quienes tienen discapacidades. Muchos de ellos aprenden más lentamente que sus compañeros y presentan limitados logros académicos a la edad en que normalmente se deja la escuela. Más

significativamente aún, una gran cantidad de ellos no se encontrará preparada para una vida adulta independiente.

Lamentablemente el monto de la oferta disponible para ayudar a las Personas con Discapacidad al logro de una vida adulta independiente es hasta ahora demasiado escasa, lo que es válido tanto para los países desarrollados como para los que están en vías de desarrollo. Algo de mayor atención se le ha dado en algunas naciones en los últimos años y ha habido una cantidad de iniciativas ampliamente documentadas, pero la oferta ha sido generalmente esporádica en el mejor caso y, frecuentemente, no existente. La revisión de la UNESCO encontró que una mayoría de países respondió que tenían una limitada o ninguna oferta educativa post-escolar para las Personas con Discapacidad, sin embargo en algunos países como el caso de Venezuela, la realidad es otra, ya que se ha tomado muy en serio lo relacionado con la formación que se le debe brindar a las Personas con Discapacidad, logrando así incluirlos de mejor manera en el campo laboral y ganando mano de obra activas que pueden darles al país un aporte sustancial, tanto en la parte económica como en la social y cultural, representando así una ventaja.

Sin embargo, volviendo al tema en su forma global, las metas de acción compartidas en distintas partes del mundo, en esta área, son ayudar a los jóvenes a ser económicamente activos y a dirigirlos a formas de vida que sean tan plenas e independientes como sea posible.

Cuando la oferta educativa no se encuentra bien desarrollada en el nivel escolar, deben adoptarse medidas para asegurar una adecuada preparación para la vida después de la escuela, lo que debe cubrir tanto el trabajo como la vida diaria. La preparación para el trabajo puede incluir educación exploratoria y orientación, capacitación pre-vocacional y experiencia laboral. En algunos casos, las escuelas proveerán directamente la capacitación vocacional, si bien los programas sustantivos en esta área normalmente deberían ser responsabilidad de instituciones post-escolares.

La tarea esencial de las escuelas es proporcionar a los jóvenes independientemente de si tienen o no discapacidades- un amplio rango de destrezas vitales, en lugar de capacitarlos para trabajos específicos.

La capacitación técnica y vocacional debe tomar en cuenta el mercado de trabajo local así como la infraestructura industrial. Debe, sin embargo, prever los desarrollos tecnológicos que puedan expandir significativamente las oportunidades para las Personas con Discapacidad. La capacitación puede ser ofrecida en centros especializados dedicados exclusivamente a la capacitación de Personas con Discapacidad, muchos de los cuales ya han sido establecidos. Existe, sin embargo, una creciente toma de conciencia respecto a que las Personas con Discapacidad pueden beneficiarse de las oportunidades de capacitación disponibles para la población en general, lo que está conduciendo a iniciativas para incorporar a personas con discapacidades en los sistemas comunes de la educación técnica y vocacional. Esto supone sustanciales alteraciones en esta última, tanto como cambios sustantivos en las actitudes, pero constituye un paso hacia la normalización de la experiencia para este tipo de personas con condiciones especiales.

De igual forma, los desarrollos en el campo de la oferta de educación especial son críticamente dependientes de la calidad de la enseñanza disponible. Esta, a su vez, depende de las oportunidades de formación y desarrollo profesional abiertas a los profesores. La capacitación de los docentes, especialmente en servicio, adquiere una significación extra en tiempos de cambio. Cuando las conceptualizaciones de discapacidad están siendo revisadas y la integración significa que se espera que los profesores de las escuelas comunes enseñen a los niños con discapacidad, el perfeccionamiento que previamente resultaba adecuado puede que ahora necesite ser suplementado o reestructurado.

El perfeccionamiento en servicio puede ser ofrecido mediante una gran variedad de formas. En su nivel más elemental, cursos generales de concientización pueden ser ofrecidos individualmente a cada profesor o, lo que es más usual, para todo el personal de una escuela. El último procedimiento puede ser organizado bastante económicamente mediante capacitación

ocasional durante aquellos días en que el personal se reúne sin estudiantes para labores técnicas. El insumo de capacitación para esta actividad con base en la escuela, puede provenir de un miembro del personal del propio plantel que haya asistido a algún curso sobre el tema, del personal de escuelas especiales o de algún experto en discapacidades que pertenezca a la localidad. Un perfeccionamiento más sustancial puede ofrecerse haciendo adecuaciones para que los miembros del personal puedan asistir individualmente a los cursos que les sean pertinentes.

Los planes de capacitación también pueden considerar una oferta de especialistas en discapacidad; varios son los países que disponen de cursos diseñados para profesores comunes y para aquellos que se estén especializando en discapacidades. Esta última opción puede conducir a un grado alto de experticia, pero no favorece a la educación integrada. En muchos países se incorpora la capacitación de especialistas dentro del marco de perfeccionamiento de todos los profesores, requiriéndose en algunos casos que quienes intenten especializarse en niños con discapacidad, primero adquieran alguna experiencia enseñando en escuelas comunes. Cualquiera que sea la forma como se organice la capacitación especializada inicial, es importante que se ofrezca a este profesorado oportunidades de renovación profesional mientras se encuentra en servicio.

### **Modelo médico y modelo social de la discapacidad**

Para comprender la complejidad de la terminología en cuanto al tema de la discapacidad con respecto al resto de las personas de la sociedad, es conveniente conocer de los modelos que surgieron como iniciativa para el abordaje y entendimiento de las Personas con Discapacidad, así como la complejidad de unificar un concepto que lo defina.

La Organización Mundial de la Salud (OMS). (1980). Crea la Clasificación y descripción Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalía (CIDDDM), donde el modelo médico fue el primer modelo oficial de la discapacidad, conformado por un intento de integración conceptual entre deficiencia, discapacidad y minusvalía, que buscaba una mejor descripción y evaluación de las personas con discapacidad.

Aramayo M. (2005<sup>a</sup>): “el modelo médico se constituyó en el paradigma de la discapacidad, superado el desconocimiento, la confusión terminológica y la superación que acompañó a la humanidad a lo largo de su historia”.

Esto permitió poner orden a la confusión de conceptos previos existentes y unificar criterios para llevar estadísticas, diagnósticos, evaluaciones y valoraciones globales de los problemas individuales de las personas.

El modelo médico ocasionó sus propias dudas en cuanto a cómo se explicaba conceptualmente, generando numerosos debates y algunos problemas en su utilización. Surge así una nueva conceptualización, a partir de la manifestación de desagrado por la forma como se sentían maltratadas las Personas con Discapacidad en Inglaterra, donde tuvo inicio esta nueva postura.

Para demostrar el descontento con el modelo médico las personas con diferentes tipos de discapacidades organizaron sus propios movimientos y agrupaciones para luchar y velar por sus derechos. Así surgió el llamado modelo social de la discapacidad que no responde a teoría alguna en particular, y no pretende convertirse en el nuevo paradigma.

Goodley (1996, citado en Aramayo, 2005<sup>a</sup>) señala que “el modelo social es una postura epistemológica que promueve una vía para ver la discapacidad en términos de inadecuación social más que individual”. Considerando que la sociedad continuamente deja de tomar en cuenta las oportunidades de la vida de las Personas con Discapacidad y aumenta la exclusión.

En este sentido, Oliver (1999, citado en Aramayo, 2005<sup>a</sup>) señala que para comprender la propuesta de un nuevo esquema conceptual y analizar las Personas con Discapacidad, más que la discapacidad como concepto aislado, debemos entender los alcances del modelo social cuando se compara con el modelo médico.

**Cuadro N° 2.- Cuadro Comparativo Modelo Médico Vs Modelo Social**

<b>Modelo Individual o Médico</b>	<b>Modelo Social</b>
Tragedia personal (discapacidad=impedimento)	Opresión social
Problema personal	Problema social
Tratamiento individual (cura)	Acción social (cambio social)
Medicalización	Autoayuda
Dominio profesional	Responsabilidad individual y colectiva
Experticia de las personas no discapacitadas	Experiencias de las personas que tienen discapacidades
Ajuste	Afirmación
Identidad individual	Identidad colectiva
Prejuicios, actitudes	Discriminación
Cuidado	Derechos
Control	Escogencia
Adaptación individual	Cambio social

**Fuente:** Oliver 1999, citado por Aramayo, M. 2005<sup>a</sup>.

Al observar el cuadro que establece Oliver 1999, (citado en Aramayo, M. 2005<sup>a</sup>), se puede visualizar que ambos modelos pretenden dar una explicación de cómo son observados y/o llamados las Personas con Discapacidad, pero cuando se comparan se puede notar las diferencias y las razones por las que el modelo social justifica la inconformidad con el modelo médico.

Al comparar ambos modelos se evidencia lo aislado que se encuentra el modelo médico, al no ver la discapacidad tomando en cuenta a los que la poseen sino sólo desde los especialistas que la estudian, es decir desde el punto de vista el modelo individual es de carácter más científico, mientras que el modelo social su visión se enmarca en un carácter más humanista.

Sin embargo, la OMS debido a la cantidad de elementos que había dejado fuera y que son muy importantes como el entorno social y físico en el proceso, elaboró un nuevo esquema, el cual tiene como objetivo primordial proporcionar un lenguaje unificado y estandarizado que sirviera como punto de referencia para describir el funcionamiento humano y la discapacidad como elementos importantes de la salud. Nos referimos a la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad (CIDDM2), la cual cubre toda alteración en términos de “estados funcionales” en los niveles corporal, individual y social, asociados con estados de salud. “Funcionamiento” y “Discapacidad” son términos genéricos que abarcan tres dimensiones: 1.-

funciones y estructuras corporales, 2.- actividades en el nivel individual y 3.- participación en la sociedad.

Las categorías que se establecen son un ejemplo de cómo se deben cambiar los conceptos en la discapacidad, en especial en el ámbito venezolano, ya que muchos profesionales e investigadores desconocen los modelos y cambios que ha tenido la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF-CIDDM-2).

## **B. Tipos de Discapacidad**

Como se explicó anteriormente, hablar de discapacidad es sumergirse en un campo complejo, por tener tantas implicaciones en el tema e inconformidades en su unificación de criterios. Sin embargo, es importante y necesario describir cada tipo de discapacidad con el fin de tener mayor conocimiento del área. A continuación se presentan la clasificación de cinco (5) de las discapacidades más importantes, (Auditiva, visual, motora, autismo e intelectual). Tomando en cuenta la Ley para las Personas con Discapacidad y la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF-CIDDM-2).

### **Discapacidad Auditiva**

Las personas con discapacidad auditiva son aquellas que presentan una condición que afecta la capacidad para oír, la cual puede variar desde una pérdida leve hasta la pérdida profunda de la audición. Esto puede generar mayor o menor compromiso con otras funciones y dificultades comunicativas que alteran el desarrollo de la lengua oral o escrita.

Las causas que dan origen a la discapacidad auditiva se agrupan en dos (2) tipos:

1. **Hereditarias:** son producidas por una transmisión genética de padres a hijos.



2. **Adquiridas:** son producidas por agentes tóxicos, virus o medicación que afecta el oído interno, la vía auditiva o la corteza cerebral auditiva, según el momento cuando actúan. Puede ser prenatales: durante la gestación (rubeola, entre otras); perinatales: anoxia, parto prolongado o rápido; post-natales: meningitis, sarampión, otitis, entre otras causas. UPEL-IMPM. (citado en Torres 2007).

De acuerdo al grado de pérdida auditiva las personas con esta discapacidad se clasifican en cuatro grupos. El primero, la discapacidad auditiva leve, el segundo moderada, el tercero severa y el último profunda. Los dos primeros pueden adquirir la lengua oral por la vía auditiva y los otros por el grado de pérdida auditiva no pueden adquirir la lengua oral y requieren de la visión como principal canal de comunicación.

Para efectos educativos y sociales, quienes pertenecen al segundo grupo son considerados sordos. Estas personas utilizan la lengua de señas venezolana como lengua materna, por tal motivo, se reconocen como comunidad lingüística.

### **Discapacidad Visual**

La persona con discapacidad visual es aquella que presenta una condición de disminución o pérdida de la capacidad visual, causando ligera o máxima dificultad para identificar imágenes, la cual puede variar por condiciones específicas y características individuales que posea el individuo.

Las causas de la discapacidad visual son múltiples. Pueden ser de origen hereditario, congénito y por traumatismos o accidentes.

### **Clasificación**

La población que es atendida en el área de deficiencias visuales se clasifica de la siguiente manera:

**Ciego:** es aquella persona que requiere de técnicas y procedimientos específicos para relacionarse con el medio y adquirir conocimientos debido a que no percibe ni proyecta luz y requiere de los sentidos no visuales.

**Deficiente visual:** es aquella persona que requiere de la educación de caracteres visuales a su capacidad visual de manera constante y progresiva.

**Ciego o deficiente visual con problemas asociados:** esta persona presenta un déficit visual aunado a otros compromisos en sus funciones intelectuales, sensoriales o motoras, por lo que requiere de técnicas, procedimientos y adaptaciones especiales que le facilite su integración, prosecución y culminación en el sistema educativo venezolano. UPEL-IMP. (citado en Torres 2007).

### **Discapacidad Motora**

No existe un concepto único de impedimento físico debido a que se parte de criterios básicos muy diferentes. Una definición lo concibe como una disminución o limitación de la capacidad física, sin tener en consideración las repercusiones que el impedimento produce en la capacidad de desempeño de la persona afectada (alto compromiso motor y capacidad cognitiva intacta). En otra definición considera la discapacidad de desempeño desde el punto de vista motor, disminución de la capacidad para ejecutar alguna actividad corporal sin considerar sus habilidades cognitivas.

La dirección de Educación Especial define el término de impedimento físico como “aquellas personas que presentan discapacidades o limitaciones físicas no sensoriales”. Ministerio Educación Programa de Impedimentos Físicos, 1.986).

Las causas más comunes de impedimento físico son:

1. **Prenatal:** predisposición genética, hipoxia, rubeola (en los primeros meses de embarazo), exposición de rayos x y diabetes, etc....

2. **Perinatal:** desprendimiento de la placenta, prematuridad, anoxia, traumatismo durante el parto.
3. **Postnatales:** enfermedades infecciosas, accidentes cardiovasculares, meningitis, encefalitis, enfermedad de la madre durante el embarazo (paperas, varicela y otros), infección y/o fiebre muy alta del bebé que no se controló a tiempo, deficiente atención médica antes, durante o posterior del parto, lesión cerebral como consecuencia de un grave accidente, incompatibilidad de grupo sanguíneo.

### **Clasificación**

Se da en dos grandes grupos según Gearheart (1993, Citado en Torres, 2007). El primero lo clasifica como trastorno neurológicos: parálisis cerebral, espina bífida y poliomielitis; la segunda clasificación corresponde a los impedimentos músculo-esquelético y ortopédicos: distrofia muscular, ontogénesis imperfecta, artritis y escoliosis.

Es importante señalar que existen otras condiciones físicas que pueden limitar el funcionamiento motor. Se pueden mencionar los trastornos crónicos de salud: trastorno cardíaco, respiratorio y renal; también las enfermedades asmáticas, hemodinámicas y trastornos endocrinos además de las malformaciones congénitas, accidentes e impedimentos de salud.

### **Autismo**

La palabra autismo surge del griego “AUTOS” que significa “a sí mismo” (Barbero 2001). Es un área de la modalidad de Educación Especial que tiene como propósito brindar una atención integral a las personas con autismo, haciendo uso de métodos y recursos especializados que permitan la satisfacción de las necesidades y el progreso educativo de los individuos con autismo.

El autismo es una condición de origen neurológico y de aparición temprana que puede estar asociada o no a otros cuadros. Las personas con autismo presentan como características,

desviaciones en la velocidad y secuencia del desarrollo, en la relación social, en el lenguaje y la comunicación, además de problemas sensorio-perceptivos y cognitivos que ocasionan rutina, estereotipias, resistencia al cambio e intereses restringidos, lo cual influyen en su interacción con las otras personas y con el ambiente. (Conceptualización y Política de la Atención Educativa Integral de las Personas con Autismo, 1997).

### **Discapacidad Intelectual**

También conocido como retardo mental, es un término utilizado cuando una persona no tiene capacidad de aprender a niveles esperados y funcionar normalmente en la vida cotidiana.

El documento de la Conceptualización y Política de la Atención Educativa Integral de las Personas con Autismo, (1997) lo define como “aquellas personas que presentan una condición de origen orgánico o ambiental, susceptible de ser modificada y que los diferencia de los demás individuos, asociada o no a otras condiciones en que el funcionamiento intelectual en general es inferior al promedio, hay una disminución del ritmo y velocidad del desarrollo, con un compromiso de integridad cognitiva y de las capacidades adaptativas.

En muchos casos no se conoce la causa de la discapacidad intelectual. Algunas de las causas más frecuentes de la discapacidad intelectual, como síndrome de Down, el síndrome alcohólico fetal, el síndrome X frágil, afecciones genéticas, defectos congénitos e infecciones, ocurren antes del nacimiento. Otras causas ocurren durante el parto o poco después del nacimiento, como se explica a continuación:

Pre-natal:

1. Factores que actúan antes de la concepción, como la genética.
2. Infecciones: sida, enfermedades venéreas.
3. Factores inmunológicos: incompatibilidad sanguínea, diabetes.
4. Falta de oxigenación intrauterina.
5. Problemas de desnutrición, exceso de drogas y alcoholismo en la futura madre.

Peri-natales (actúan durante el parto):

1. Asfixia.
2. Lesión por uso de fórceps.
3. Nacimientos prematuros (antes de las 40 semanas).
4. Nacimiento traumático (prolongación o violento).

Post-natales:

1. Enfermedades.
2. Caídas, traumatismos.
3. Privaciones sensoriales, afectivas y sociales.

### **Clasificación**

La Conceptualización y la Política del Área de Retardo Mental (1997) no especifica de manera precisa una clasificación; pero el documento de la modalidad de Educación Especial de 1976 lo establecía en función del coeficiente intelectual (CI). Comúnmente se acepta la siguiente clasificación propuesta en el DSM-IV (1994).

1. Leve: 50-55 a 70 Coeficiente Intelectual.
2. Moderado: 35-40 a 50-55 (CI).
3. Severo: 20-25 a 35-40 (CI).
4. Profundo: menos de 20-25 (CI).

### **C. Diagnóstico de Necesidades**

Hoy día, se utiliza el término de “formación” en lo referido al conjunto de conocimientos, destrezas, habilidades, etc., que se desean desarrollar en el individuo, pero al hablar de necesidades de formación independientemente del sector donde se emplee (educativo, empresarial o administrativo), se asocia con capacitación, observándose que la utilización de uno u otro término es importante, independientemente del enfoque teórico que se emplee.

La diferencia entre ambos términos vendría dada porque la formación es un proceso que se inicia desde el nacimiento del ser y es continuo durante toda la vida al que va implícito el conocimiento, y la capacitación es el conjunto de conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes, que se desarrollan en el ser humano producto de un aprendizaje para ser aplicada en un determinado desempeño.

Para Hernández T. (2008) la determinación de necesidades de capacitación “es la parte medular del proceso capacitador que permite conocer las deficiencias existentes en una empresa a fin de establecerlos objetivos y acciones a considerar en el plan”.

Síntomas posibles que puedan indicar o sugerir una necesidad de capacitación son:

1. Baja producción, normas de rendimiento, utilización de máquinas y equipos
2. Aumento en la tasa de accidentes, rotación de personal, ausentismo, desperdicio.
3. Aumento en demoras, disputas, quejas de clientes, problemas de reclutamiento.
4. Tiempo demasiado prolongado para ejecutar los trabajos o para la utilización de máquinas y equipo.
5. La capacitación que surja de los problemas anteriores se reconoce como capacitación reactiva, ya que proviene de hechos y dificultades presentes.
6. Las características del diagnóstico de la empresa permiten flexibilidad en su aplicación, ya que se puede realizar como una revisión periódica, semestral o anual buscando siempre la calidad y confiabilidad de los resultados, los cuales dependerán sustancialmente de la veracidad de la información.

### **Factores que Provocan Necesidades de Capacitación**

La expansión de la empresa o ingreso de nuevo empleados; trabajadores transferidos o ascendidos; implantación o modificación de métodos y procesos de trabajo; actualización de tecnología, equipos, instalaciones y materiales de la empresa y producción y comercialización de

nuevos productos o servicios, son los principales factores a ser evaluados para la detección de necesidades de la capacitación.

Por otra parte, Hernández T. (2008) expresa que “los cambios que efectúe la empresa provocarán futuras necesidades de capacitación, a ésta se le reconoce como capacitación proactiva, ya que se adelanta a los problemas y trata de prever resultados que fortalecerán a la organización”.

Sin embargo, independientemente del tipo de necesidad, momento y situación que la genera, los beneficios y resultados a obtener son, entre otros:

1. Localización de necesidades reales a satisfacer
2. Determinación de perfiles de puesto y/o actualización de los mismos.
3. Identificación clara del universo a capacitar, número de trabajadores, áreas y puestos.
4. Definición de objetivos y metas concretas factibles de alcanzar.
5. Estructuración de un programa de trabajo con tareas definida.
6. Determinación de los recursos que serán necesarios para la realización de las acciones que se programen.

#### **D. Currículo**

Diseñar y proponer un plan de formación para las personas con discapacidad que labora en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central, necesariamente requiere hablar de currículo, ya que este último constituye la esencia de todo plan de formación, de allí la vinculación que debemos hacer de este hacia nuestro estudio, resulta en primer lugar complejo definir lo que es el Currículum, debido a qué se puede decir que hay tantas definiciones de currículo como autores que lo han estudiado. Y para comprender el proceso que conlleva un Plan de Formación debemos comenzar por entender los elementos que lo conforman desde el currículo.

El significado y la extensión del concepto de curriculum varían sustancialmente de acuerdo a los autores y a las visiones ideológicas según las necesidades de los grupos sociales en cada momento histórico. Por tanto, el curriculum es una construcción social y cultural, y como afirma la Doctora Aguirre (2006) “ y competencias que requiere toda sociedad, en él se concretan los parámetros de calidad y eficiencia que hoy por hoy, atraviesan nuestra vida académica”.

Por otro lado, Addine, F. y García, G. (2000) señala que “El currículum es un proyecto educativo integral con carácter de proceso, que expresa las relaciones de interdependencia en un contexto histórico – social, condición que le permite rediseñarse sistemáticamente en función del desarrollo social, progreso de la ciencia y necesidades de los estudiantes, que se traduzca en la educación de la personalidad del ciudadano que se aspira a formar”.

Se evidencia que la diversidad de las definiciones y los aspectos varían de autor en autor, porque unos toman en cuenta la formación en la vida académica tomando en cuenta la que su construcción se da en un ambiente social y cultural, otros involucran fines y logros de la misma, pero siempre hay un punto de unión para hablar de currículo y es que de igual forma es necesario desarrollar diversos elementos como la calidad de la educación, los métodos y técnicas de enseñanza, los planes y programas de estudio, la formación y actualización docente y con los factores y condiciones que contribuyen a mejorar la buena marcha del sistema educativo.

Así, podemos afirmar que el curriculum representa un proyecto donde de manera explícita e implícita se concretan una serie de concepciones ideológicas, socioantropológicas, epistemológicas, pedagógicas y psicológicas, que expresan la orientación e intencionalidad del sistema educativo. Como producto cultural que es, está en constante movimiento, pues es permanentemente rebasado por la realidad, por las exigencias de la sociedad y del mundo laboral y productivo, así como de las políticas nacionales y de organismos internacionales, etcétera.



## **E. Bases Legales**

Una de las principales obligaciones de los gobiernos y administraciones públicas es velar por la protección y el aseguramiento del goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de sus ciudadanos. Y en el caso de las personas con diversidad funcional este aspecto adquiere tintes de especial relevancia, entendiendo que es un grupo social con una mayor necesidad de protección por sus especiales características, para que puedan gozar de todas sus libertades y derechos. Los gobiernos deben llevar a cabo ajustes razonables en todos los servicios y ámbitos de protección a la ciudadanía, de forma que no existan diferencias entre ciudadanos.

Comenzando desde el aspecto Supranacional, debemos señalar que el artículo 2 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo de las Naciones Unidas (2006), en el apartado de las definiciones, dice:

### **Artículo 2**

*“Por «discriminación por motivos de discapacidad» se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables;”*

*“Por «ajustes razonables» se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales; Por «diseño universal» se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El «diseño universal» no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.”*

En nuestro país, la base legal que rige esta materia está bien sustentada en diversos capítulos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, sin embargo el artículo 6 de la misma al establecer en primer lugar el concepto de Discapacidad señala taxativamente qué;

*“Son todas aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás.”*

No obstante, la presente investigación tiene como objeto fundamental el diseño y la propuesta de un Plan de formación, por lo que términos como Educación, Formación de recurso humano, Calidad educativa y derechos sociales de la familia, adquieren relevancia dentro de la misma.

En tal sentido la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Al desarrollar parte de los derechos sociales y de familias, conceptualizar la Educación como Derecho Humano y definir la calidad educativa, sostiene qué;

### **Artículo 81**

*“Toda persona con discapacidad o necesidades especiales, tiene derecho al ejercicio pleno de personalidad y de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria... el respeto a la dignidad humana... su formación y capacitación.”*

### **Artículo 102**

*“La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática...”*

### **Artículo 103**

*“Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, e igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones..”*

En este orden de ideas, es menester establecer el marco legal que en el plano nacional define conceptos fundamentales en la misma como derechos individuales en Educación para

personas con Discapacidad y Formación del recuso humano para la atención Integral, y al respecto la misma Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela sostiene;

### **Artículo 16**

*“Toda persona con discapacidad tiene derecho a asistir a una institución o centro educativo para obtener educación, formación o capacitación”.*

### **Artículo 22**

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

Además de lo establecido en nuestra Constitución Nacional, en esta investigación es necesario incorporar la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), la cual contempla las responsabilidades de los empleadores o empleadoras, además menciona las obligaciones de los empleados o empleadas, contratistas y subsidiarios o agentes en cuanto o garantizar a los trabajadores permanentes y ocasionales, condiciones de trabajos en un medio ambiente de trabajo adecuado y propio para el ejercicio de sus funciones dentro de ella. El objeto de la presente Ley la podemos resumir en el siguiente artículo:

### **Artículo 1.**

- 1. Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.*
- 2. Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de*

*trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.*

3. *Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.*
4. *Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa.*
5. *Normar las prestaciones derivadas de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.*
6. *Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte.*

De acuerdo con lo establecido en esta Ley es que se hace necesario resaltar la importancia que tiene para los trabajadores con discapacidad de contar con un ambiente apto para la realización de su jornada laboral, lo que le permite a todas las personas el poder desarrollar su trabajo con la tranquilidad de que existen leyes que los protejan y rigen los deberes y derechos de los empleados en todo el territorio nacional.

## **F. Contexto Institucional**

Finalmente en el plano institucional, el cual es regido por decretos tenemos que, El Ministerio del Poder Popular para las Comunas (MPC), nace a través de la fusión de los Ministerios del Poder Popular para la Economía Comunal y el Ministerio del Poder para la Participación y Protección Social, según lo establecido en el **Decreto N° 6.626**, sobre Organización y Funcionamiento de la Administración Pública Nacional y publicado en la **Gaceta Oficial N° 39.130**, de fecha **03MAR2009**, entre cuyas competencias se encuentra la regulación, formulación y seguimiento de políticas, la planificación estratégica y realización de las actividades del Ejecutivo nacional en materia de promoción, ejecución, control y articulación de las actividades tendentes a la progresiva cogestión de responsabilidades sociales desde el Estado hacia las comunidades o grupos organizados, así como a la generación de espacios de participación protagónica en los asuntos públicos mediante el impulso a la iniciativa popular.

EL MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LAS COMUNAS Y LOS MOVIMIENTOS SOCIALES de acuerdo a lo establecido en la **Gaceta Oficial N° 40.280, Decreto N° 509 de fecha 25OCT2013**, en él se adscriben al MPPC y MS los siguientes Entes:

1. Fundación para el Desarrollo y Promoción del Poder Comunal (**FUNDACOMUNAL**).
2. Fundación Centro de Estudio sobre Crecimiento y Desarrollo de la Población Venezolana (**FUNDACREDESA**).
3. Banco del Pueblo Soberano, C.A. (**BPS**).
4. Fondo de Desarrollo Microfinanciero (**FONDEMI**).

**Artículo N° 5** : En atención a su naturaleza jurídica de órganos o servicios desconcentrados sin personalidad jurídica, se dispone que la Superintendencia Nacional de Cooperativas (SUNACOOOP) y el Servicio Autónomo Fondo Nacional de los Consejos Comunales (SAFONACC), se incorporen a la Estructura Orgánica del Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales y dependerán jerárquicamente del Ministro o Ministra del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales.

### **MISIÓN INSTITUCIONAL DE MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LAS COMUNAS Y LOS MOVIMIENTOS SOCIALES (MPPC y MS).**

#### **MISIÓN**

Implementar políticas sociales propias del ejercicio democrático y vitales del Estado Venezolano en materia de promoción, asistencia y desarrollo social integral y participativo, a través de comités, planes, programas y proyectos del sistema de Protección Social fundamentado en la integralidad, no solo de la atención inmediata y directa al afectado o grupo social vulnerable en situación de pobreza extrema o máxima exclusión social sino también al contexto social que rodea a la población afectada o vulnerable en posible riesgo.

## **VISIÓN**

Consolidar los lineamientos y políticas en materia de protección social, dirigidas a las personas, comunidades y grupos sociales vulnerados y vulnerables, en aras de establecer un modelo humanista centrado en el hombre y la mujer, ejecutando actividades locales y sustentables destinadas a la prevención y atención de manera corresponsable con el poder popular, que transfiera de manera paulatina el poder al pueblo y debe decidir sobre los aspectos inmediatos de su vida, en términos de cultura, creencias, deporte, salud, educación, seguridad de la nación, entre otros ámbitos sociales, con el propósito de profundizar el Sistema Político Social de reconocida trayectoria nacional e internacional.

## **OBJETIVOS GENERALES**

- 1.** Impulsar la creación de un nuevo Sistema Socialista de Protección Social mediante la participación activa del Poder Popular, reorientando las políticas económicas y territoriales de las instituciones del estado de forma tal que sean ellos la base fundamental.
- 2.** Diseñar y fomentar el Sistema de Protección Social, junto a las organizaciones del Poder Popular y organismos del estado vinculados con la materia en el marco del desarrollo comunal.
- 3.** Asesorar en la formulación de Políticas Sociales para implementar acciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida de la población venezolana, en especial los grupos más vulnerados, garantizando la equidad, calidad y pertenencia social de la misma, en concordancia con el Plan Nacional Simón Bolívar.
- 4.** Integrar los diversos componentes de prevención y atención integral mediante la promoción de redes sociales.
- 5.** Promover y defender la institución familiar, así como a los grupos sociales vulnerados y vulnerables, a través de proyectos sociales estratégicos enmarcados en la prevención y atención directa de los mismos, con el fin de ser incorporados a la nueva estructura socialista comunal.
- 6.** Regular las políticas, planes, programas y proyectos de protección social en concordancia con organismos y entes del sector público y privado.

7. Sistematizar integralmente la información que facilite el seguimiento y la evaluación de las Políticas Sociales que se ejecutan en el sector.
8. Identificar y formular indicadores sociales para la rectificación de las Políticas Sociales.
9. Las demás funciones que le señalen las Leyes, Reglamentos, decretos y Resoluciones en materia de su competencia, así como aquellas que les instruya y delegue el Ministro o Ministra.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Conformar las redes comunales a través de la participación comunitaria, a nivel nacional.
2. Diseñar las políticas en materia de prevención social en corresponsabilidad con las redes comunales.
3. Formular con el Poder Popular los programas y proyectos en materia prevención integral, dirigidas a los grupos sociales en situación de riesgo y vulnerabilidad.
4. Realizar seguimiento a las acciones tendentes al rescate, protección, integración y capacitación de los grupos excluidos en materia de prevención integral.
5. Asesorar y acompañar a las comunidades organizadas en los planes, programas y proyectos de prevención integral.
6. Articular con los organismos con competencia en materia de prevención, el diseño de planes, programas y proyectos.
7. Desarrollar, implementar, mantener, supervisar y controlar el Sistema Nacional de Protección Social, en defensa de los derechos de los ciudadanos y ciudadanas o grupos sociales en máxima exclusión.
8. Promover la participación del Poder Popular para el diseño e implementación de políticas de atención a grupos vulnerados.
9. Desarrollar la sensibilización y el fortalecimiento permanente para el abordaje de los grupos sociales vulnerables o vulnerados en el marco del proceso de integración corresponsable de las organizaciones populares de todo el país.
10. Fomentar actividades comunales destinadas a la atención, promoción e inclusión social de niñas, niños, adolescentes, adultas y adultos mayores, personas con discapacidad, personas que viven en vertederos de desechos sólidos, personas en situación de calle, entre otras.

11. Priorizar y atender integralmente a sectores de la población que geográficamente se consideren en extrema pobreza o exclusión social.
12. Diseñar, establecer y desarrollar políticas, planes, programas y proyectos en materia de prevención y atención social para personas con discapacidad, en el ámbito nacional.
13. Articular con los entes rectores en materia de educación para la incorporación al sistema escolar de niños, niñas, adolescente y jóvenes que presenta algún tipo de discapacidad que se encuentren fuera del mismo.
14. Desarrollar un sistema de información con el ente rector en materia laboral y capacitación para la formación e incorporación de personas que presentan alguna discapacidad.
15. Organizar de manera conjunta con el ente rector en materia de cultura y deporte para la promoción, recreación y esparcimiento de las personas que presentan alguna discapacidad.
16. Acompañar y Conformar los Comités de Comunitarios de Personas con Discapacidad.
17. Instalar un sistema de cedulação y registro de forma conjunta con el ente rector en esta materia, dirigido a las personas que se encuentra en situación de cama o presentan alguna discapacidad.
18. Establecer un sistema de atención integral dirigido a las personas que se encuentran en situación de cama.
19. Establecer programas de formación y preparación integral dirigidos a los servidores públicos contratados por los proyectos que atenderán a las personas con discapacidad.
20. Promover la participación comunitaria en los proyectos sociales estratégicos, permitiendo así transferir progresivamente el poder social al poder comunal.
21. Supervisar de manera corresponsable con las comunidades la ejecución de los proyectos que se realizan de forma articulada con otras instituciones.

### **COMPETENCIAS DEL MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LAS COMUNAS Y LOS MOVIMIENTOS SOCIALES (MPPCYMS).**

Competencias publicadas en Gaceta Oficial N° 40.280, de fecha 25OCT2013:

1. La regulación, formulación y seguimiento de políticas, la planificación y realización de las actividades del Ejecutivo Nacional en materia de participación ciudadana en el ámbito de las Comunas y los Movimientos Sociales.

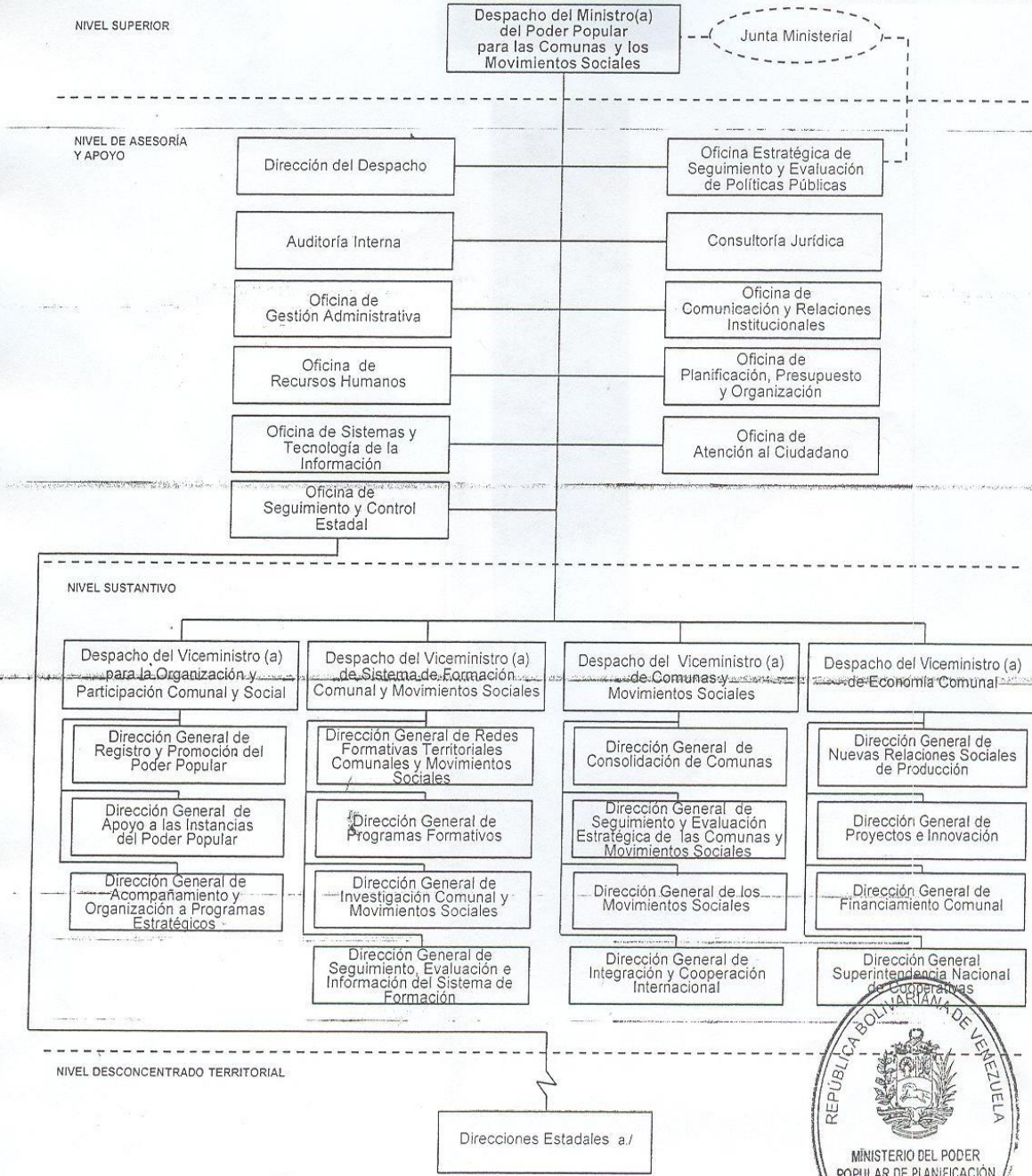


2. La realización del análisis de la gestión de la economía comunal y de los Movimientos Sociales en el país y la formulación de las recomendaciones a los órganos y entes competentes.
3. La regulación, formulación y seguimiento de políticas, la planificación y realización de las actividades del Ejecutivo Nacional en lo atinente a las normas operativas e instrumentos de promoción, autogestión y cogestión de la población en el marco de la economía del Estado, que armonice la acción de los entes involucrados en tal política sectorial, y el uso eficiente de los recursos destinados al financiamiento correspondiente.
4. Participar en la elaboración de los planes y programas tendentes al desarrollo de la economía participativa en todas sus expresiones.
5. Definir los mecanismos para la participación del sector público y privado en la planificación y ejecución de planes y programas relacionados con el desarrollo de la economía comunal y de los Movimientos Sociales. En este sentido, servirá de enlace entre los entes involucrados y las iniciativas populares cuando las circunstancias así lo requieran.
6. Impulsar el desarrollo del sistema microfinanciero en actividades tendentes al desarrollo de la economía comunal y los Movimientos Sociales.
7. Propender al desarrollo de las actividades de comercialización y explotación en todos los sectores vinculados a la economía comunal y Movimientos Sociales, con especial énfasis en el sector rural.
8. Definir las políticas para los programas de capacitación en áreas determinadas para el desarrollo de la economía comunal y de los Movimientos Sociales, en especial, la adquisición de conocimientos técnicos para el procesamiento, transformación y colocación en el mercado de la materia prima.
9. Establecer las políticas para el fomento de la economía comunal y los Movimientos Sociales, estimulando el protagonismo de las Comunas, Consejos Comunales cooperativas, cajas de ahorro, empresas familiares, microempresas y otras formas de asociación comunitaria para el trabajo, el ahorro y el consumo bajo el régimen de propiedad colectiva sustentada en la iniciativa popular.
10. La regulación, formulación y seguimiento de políticas, la planificación estratégica y realización de las actividades del Ejecutivo Nacional en materia de promoción, ejecución y

control y articulación de las actividades tendentes a la progresiva cogestión de responsabilidades sociales desde el Estado hacia las comunidades o grupos organizados, así como a la generación de los espacios de la participación protagónica en los asuntos públicos mediante el impulso a la iniciativa popular y otros mecanismos de participación protagónica.

- 11.** Promover la elaboración de planes, programas y proyectos participativos y de base a ejecutarse en todos los ámbitos de la vida social nacional.
- 12.** Diseñar, estructurar y coordinar la formación en las comunidades urbanas y rurales en materia de medios de participación popular y gerencia pública local.
- 13.** Formular y promover políticas de incentivo y fortalecimiento a los movimientos populares que se organicen en los espacios locales.
- 14.** Definir y establecer los parámetros para impulsar la organización del voluntariado social que apoye a los órganos y entes de la Administración Pública; en el cumplimiento de sus fines.
- 15.** Fomentar la organización de las Comunas, los Consejos Comunales, Asambleas de Ciudadanos y otras formas de participación comunitaria en los asuntos públicos.
- 16.** Diseñar e instrumentar mecanismos de enlace entre los ciudadanos y la Administración Pública, con los Estados y los Municipios, y las demás expresiones del gobierno local, en aras a generar espacios de cogestión administrativa, y promover el control social de las políticas públicas.
- 17.** Proponer, gestionar y hacer seguimiento, sobre la base de las propuestas generadas por la participación activa y protagónica de la comunidad organizada, en las mejoras de las condiciones básicas e inmediatas de habitabilidad y convivencia en los sectores populares.
- 18.** Elaborar y ejecutar planes, programas y proyectos orientados a coadyuvar con los municipios en el incremento de su capacidad de gestión en lo concerniente a la prestación de sus servicios públicos, a partir del diseño de los modelos de gestión compartida que redunden en la obtención de una mayor calidad de vida para las comunidades.
- 19.** Evaluar, supervisar y controlar los entes adscritos, estableciendo las políticas y mecanismos de coordinación que sean necesarios.
- 20.** Establecer las políticas, directrices y mecanismos para la coordinación de las acciones de los entes que le están adscritos. En este sentido, formulará las políticas sectoriales de asignación de recursos, así como controles de gestión y recuperación de los créditos otorgados.

## Ministerio del Poder Popular para las Comunidades y los Movimientos Sociales Organigrama Estructural



a/ Direcciones Estadales: Direcciones de Línea

NL / AG / BVA  
DVPSI / DGPI / DADO

APROBADO POR EL MINISTERIO DEL PODER POPULAR DE PLANIFICACIÓN  
MEDIANTE OFICIO N° 160 DE FECHA 11 DE MARZO DE 2014



### CAPÍTULO III

#### 3. MARCO METODOLÓGICO

En todo proceso de investigación es necesario que los nuevos conocimientos sobre los hechos estudiados, así como, las relaciones que se establecen entre éstos, los resultados obtenidos y las evidencias significativas encontradas en referencia al problema investigado, reúnan las condiciones de fiabilidad, objetividad y validez interna. Para ello se requiere delimitar los procedimientos de orden metodológico, a través de los cuales se intenta dar respuesta a las interrogantes objeto de investigación.

En relación al marco metodológico, Palella (2010), lo define como “una guía procedimental, producto de la reflexión, que provee pautas lógicas generales pertinentes para desarrollar y coordinar operaciones destinadas a la consecución de objetivos intelectuales o materiales del modo más eficaz posible.”

Sostiene además el autor antes citado, que es la parte del trabajo que se refiere a “...los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas y protocolos con los cuales una teoría y su método calculan la magnitud de lo real...”

Desde este punto de vista, en la metodología se pueden considerar todas las acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema planteado, en función de las características derivadas del mismo y de los objetivos delimitados al inicio de la investigación, introduciendo anticipadamente, los diversos procedimientos técnicos y operacionales más acordes para seleccionar, presentar y analizar los datos obtenidos. En este caso el diseño de una propuesta de acción que está dirigida a resolver un problema o necesidad previamente detectada en el MPPC y MS (nivel central).

El marco metodológico de la presente investigación basado en un paradigma Sociocrítico, Popkewitz (1988, citado por Alvarado, L. y García, M. 2008) afirma que algunos de los principios del paradigma son: (a) conocer y comprender la realidad como praxis; (b) unir teoría y práctica, integrando conocimiento, acción y valores; (c) orientar el conocimiento hacia la

emancipación y liberación del ser humano; y (d) proponer la integración de todos los participantes, incluyendo al investigador, en procesos de autorreflexión y de toma de decisiones consensuadas, las cuales se asumen de manera corresponsable.

### 3.1. Tipo de Investigación

Según Palella y Martins (2010), el tipo de investigación se refiere a la clase de estudio que se va a realizar. Orienta sobre la finalidad general del estudio y sobre la manera de recoger las informaciones o datos necesarios.”

Los autores en cuestión agregan que, el estudio de un problema conlleva a un campo investigativo, el cual se basa en un tipo de investigación que define las pautas a seguir para la recolección de datos requeridos para el tema planteado. Dentro de los tipos de investigación existe una clasificación, de acuerdo a la obtención de datos, la cual debemos tomar en cuenta para así identificar en cual de ella se basará la presente investigación. Esta clasificación comprende, la investigación de campo, la investigación pre-experimental y la investigación cuasi experimental.

Se considera que el presente estudio es una investigación de campo, ya que, según (Ob. Cit). “la investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables.”

Al respecto, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, (UPEL, 2006), la define como:

...“el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en éste sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios...”

Para cumplir con el propósito de este Trabajo Especial de Grado, se dividió el proceso en dos (2) etapas o procedimientos de campos realizados durante en proceso investigativo, los cuales comprenden: el estudio documental y trabajo de campo.

**1. Estudio Documental:** En esta fase se procedió a recopilar y organizar toda la información existente sobre el tema y se dividió en cuatro etapas:

**a.** Selección del problema; se escogió el problema a abordar, se contextualizó y se planteó, se establecieron las interrogantes de la investigación, las cuales fueron las bases de los objetivos y se justificó el trabajo.

**b.** Búsqueda de antecedentes, para lo cual se visitaron bibliotecas de instituciones de educación superior, El Centro Terapéutico socialista Francisco de Miranda (ubicado al lado del Terminal de Oriente en Caracas), Conapdis (ubicado en La avenida Oropeza Castillo, paralela al estadio Universitario de la UCV) y La Fundación Misión Dr. José Gregorio Hernández; así como las biblioteca Jesús M. Alfaro Zamora de la Escuela de Educación y Ángel Rosemblat de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV encontrándose algunos estudios que se consideraron adecuados por su relación con el tema en estudio.

**c.** Revisión de literatura, lo que implicó la ubicación de literatura en fuentes primarias y secundarias que tratan sobre el tema que ocupa el estudio, recopilación y procesamiento de la información.

Con base al estudio documental se realizó la construcción del marco teórico, para lo cual se implementaron diversas técnicas, tales como: el resumen, el análisis de contenidos, el subrayado.

Se establecieron los parámetros que seguirían en el proceso de investigación. Se determinaron, además, las técnicas e instrumentos utilizados en el trabajo de campo.

**2. Trabajo de Campo:** ésta se desarrolló cumpliendo las siguientes etapas:

- a.** Solicitud de colaboración: se solicitó verbalmente a la Dirección del Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales para el nivel central, su colaboración para realizar el presente estudio.
- b.** Selección de la población y muestra; en esta etapa es donde se escogieron los sujetos de la investigación, constituyéndose en el grupo censal de Personas con Discapacidad que laboran en el Ministerio, extrayendo de ellos toda la información requerida para su respectivo estudio y sobre los cuales se fijó la atención de la investigación.
- c.** Elaboración y aplicación del instrumento; se elaboró el instrumento y fue sometido a juicio de tres (3) expertos para determinar la validez de contenido y aparente; luego se realizó el estudio piloto en el cual se determinó la confiabilidad; después, se aplicó el instrumento definitivo para la recolección de datos.
- d.** Procesamiento de la información; una vez aplicado el instrumento, se procedió a tabular y cuantificar los datos obtenidos; seguidamente se realizó el análisis correspondiente utilizándose la técnica del análisis porcentual para cada uno de los ítems, a través de cuadros y gráficos.
- e.** Discusión y análisis de los resultados; una vez analizada la información de los datos estadísticos, se interpretaron los resultados arrojados y en base a ello se establecieron las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

Una vez que se tiene la información (Ob. Cit), es decir terminada la recolección de datos, se suceden una serie etapas que conducen a interpretar y discutir la información recogida mediante la aplicación de los instrumentos:

- a.** Revisión de los instrumentos: en esta fase se trata de identificar y corregir las posibles fuentes de error. Para ello, se revisan los instrumentos buscando ambigüedades, respuestas no legibles o en las que no se sabe cuál cuadro ha sido marcado, omisiones o incoherencias.
- b.** Codificación de los Instrumentos: Una vez depurados los cuestionarios se procede a la codificación de las preguntas para posibilitar el tratamiento informático. La codificación tiene por objeto sistematizar y simplificar la información procedente de los cuestionarios. En otras palabras, consiste en el establecimiento de grupos que permitan clasificar las

respuestas. Conviene recordar que la codificación ha de ser lo más simple e intuitiva posible, siempre claramente unívoca, preferentemente numérica y lo más estandarizada posible. Con los códigos de respuesta asignados a cada variable, construiremos la base de datos que reflejará toda la información obtenida.

Según Sabino (2002), entre las técnicas y herramientas de procesamiento y análisis de datos, se encuentran las siguientes:

- a. La codificación: “Es un proceso que tiene por objetivo agrupar numéricamente los datos que se exponen en forma verbal para poder luego operar con ellos como si se tratara de datos cuantitativos.”
- b. Tabulación: “Es un listado de datos presentados de forma agrupada según unas categorías o códigos previamente establecidos.”
- c. Graficación: “consiste en exponer visualmente los valores numéricos que aparecen en las tablas y cuadros, cuyo objetivo es permitir una comprensión global, rápida y directa, de la información que aparece en cifras.”

### **3.2. Diseño de la Investigación de Campo**

Según Palella y Martins (2010), el diseño de investigación se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio. Para fines didácticos, se clasifican en diseño experimental, diseño no experimental y diseño bibliográfico.

En el estudio de la investigación se definirá la técnica y el plan de acción adecuado mas aplicable al tipo de investigación, que conlleva a la solución del problema planteado. En el diseño se establece la estrategia a seguir para obtener resultados positivos, además de definir la forma de encontrar respuestas a las interrogantes.

Asimismo define (Ob. Cit.) que el diseño experimental es aquel según el cual el investigador manipula una variable experimental no comprobada bajo condiciones estrictamente controladas. Su objetivo es describir de qué modo y por qué causa se produce o puede producirse un fenómeno.



Esta investigación está enmarcada en el diseño no experimental, definido por Palella y Martins (2010) como:

El que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos. Por lo tanto, en este diseño no se construye una situación específica si no que se observan las que existen. Las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, lo que impide influir sobre ellas para modificarlas.

### **3.3. Nivel de Investigación**

Según Palella y Martins (2010), “el nivel de investigación, tal como lo plantea Arias (1997) se refiere al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno.” El tipo de investigación a realizar determina los niveles que es preciso desarrollar.”

Así pues, el nivel de investigación establece hasta qué punto se llevará a cabo el estudio del tema planteado. Tomando en cuenta el tipo de investigación, se conocerá el nivel en el cual se basa el estudio. También el nivel permite saber qué factores tienen que intervenir para el desarrollo de toda investigación.

Para efectos de esta investigación, la misma está enmarcada en una investigación de nivel descriptivo.

Los autores anteriormente citados, consideran que el propósito de este nivel es el de interpretar realidades de hecho. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. El nivel descriptivo hace énfasis sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente. Arias (1997) señala que este nivel de investigación consiste en la caracterización de

un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento (...) mide(n) de forma independiente las variables.

Por lo anteriormente expuesto, la presente investigación es descriptiva, ya que recoge los datos y la información necesaria para determinar con exactitud los puntos más resaltantes que conllevan a la realización de este trabajo especial de grado, siendo extraídos de la realidad actual, a través de la observación directa, descripción, situación y evaluación de los hechos que ocurren dentro del MPPC y MS, nivel central, específicamente con las Personas con Discapacidades que laboran en el nivel central.

### **3.3.1 Definición Conceptual de las Variables**

Según indica Palella y Martins (2010):

La definición conceptual o nominal se limita a explicar el significado de la variable utilizando palabras conocidas. Cuando se trata de una definición que requiere tomar en cuenta la etimología o connotación semántica de la palabra, debe hacerlo a partir del origen etimológico del término con el cual ha identificado la variable. Estas definiciones nominales designan un objeto o fenómeno de o general. Se trata simplemente de llamar a "algo" de una manera determinada.

Las variables representan a los elementos, factores o términos que pueden asumir diferentes valores cada vez que son examinados, o que reflejan distintas manifestaciones según sea el contexto en el que presentan.

A continuación en el Cuadro N° 7, se presenta la Conceptualización y las variables utilizadas en este Trabajo Especial de Grado.

### Cuadro N° 3

#### Definición Conceptual de las Variables

<b>Objetivo General:</b> Diseñar un Plan de Formación para las trabajadoras y trabajadores con discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central, a fin de dar respuesta a las necesidades de formación que se derivan de la generación de habilidades y competencias humanas dentro de su campo socio/laboral.		
<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN NOMINAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>
<b>Diseño</b>	El diseño se define como el proceso previo de configuración mental, "pre-figuración", en la búsqueda de una solución en cualquier campo. Utilizado habitualmente en el contexto de la industria, ingeniería, arquitectura, comunicación y otras disciplinas creativas. ...	Para efectos de esta investigación se entiende por Diseño, el proceso sistemático en la búsqueda de un plan de formación laboral para los trabajadores con discapacidad en el MPPC y MS.
<b>Plan</b>	Programa detallado de la realización de una cosa y conjunto de medios para llevarla a cabo	Para efectos de esta investigación se entiende por Plan el conjunto de acciones necesarias que de manera articulada, cohesionada y coherente constituirán el programa sistematizado con el cual se pretende lograr la mayor capacitación laboral a las personas con discapacidades dentro del MPPC y MS.
<b>Técnicas Cognitivas</b>	Son las técnicas utilizadas para la modificación de conductas, basadas en el análisis experimental de la conducta y fundamentadas en las aportaciones de la psicología en sus diversas teorías de aprendizaje en este campo, destacando la importancia y la función de las percepciones, pensamientos y creencias que tienen en la conducta.	Para efectos de esta investigación se entiende por técnicas cognitivas conductuales al conjunto de procedimientos, estrategias y métodos que a través de recursos especializados incrementarán la capacidad laboral, mediante la acción de profesionales en el área, permitiendo su integración social, educativa, familiar y laboral.
<b>Discapacidad</b>	La discapacidad es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad	Para efectos de esta investigación se entiende por discapacidad, la condición que mantienen algunos trabajadores (as) del MPPC y MS en relación con alguna carencia tanto funcional, motora, intelectual, visual, auditiva, o de otra índole que le imposibilite realizar sus actividades laborales en forma normal.

**Objetivo General:** Diseñar un Plan de Formación para las trabajadoras y trabajadores con discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central, a fin de dar respuesta a las necesidades de formación que se derivan de la generación de habilidades y competencias humanas dentro de su campo socio/laboral.

VARIABLE	DEFINICIÓN NOMINAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
<b>Formación Laboral</b>	Proceso de transmisión y adquisición del conjunto de conocimientos, habilidades, procedimientos y estrategias que se necesitan para analizar, comprender y dar solución a los problemas de la práctica social y que están encaminados al "saber", al "saber hacer" y al "como hacerlo", orientado por el sistema de valores adquirido tanto en las clases como en la experiencia cotidiana.	Para efectos de esta investigación se entiende por formación laboral, el conjunto de habilidades y destrezas que desean adquieran los empleados del MPPC y MS que poseen alguna Discapacidad
<b>MPPC y MS</b>	Es el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS) que fue creado mediante Gaceta Oficial N° 39.202, de fecha 17/06/2009, como resultado de la fusión del Ministerio del Poder Popular para la Participación y Protección Social y el Ministerio del Poder Popular para la Economía Comunal.	Para efectos de esta investigación se entiende por MPPC y MS la unidad de Investigación de donde extraeremos nuestras unidades de análisis que van a ser objeto específico de estudio en una medición y se refiere al qué o quién es objeto de interés.

### 3.3.2 Operacionalización de las Variables

Según indica Palella y Martins (2010), la operacionalización de las variables “es el procedimiento mediante el cual se determinan los indicadores que caracterizan o tipifican a las variables de una investigación, con el fin de hacerlas observables y medibles con cierta precisión y facilidad”.

Analizando el planteamiento anterior, se evidencia que la definición operacional de las variables es una manera de sintetizar las mismas para hacerlas más comprensibles y, por ende, más fáciles de estudiar; de manera que al aplicar la secuencia: variable, dimensión e indicador, se obtiene un esquema detallado que simplifica la comprensión de los aspectos que envuelven el proceso investigativo. Partiendo de este análisis se presenta en el cuadro N° 8 la definición operacional de las variables de la investigación.

## Cuadro N° 4

### Operacionalización de las Variables

<b>Objetivo General: Diseñar un Plan de Formación para las trabajadoras y trabajadores con discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central, a fin de dar respuesta a las necesidades de formación que se derivan de la generación de habilidades y competencias humanas dentro de su campo socio/laboral.</b>				
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>
<b>Caracterizar socio demográficamente a las Personas con Discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central.</b>	Sexo	Condición	Estimulación de potencialidades.	1
	Edad		Integración.	2
			Características Individuales	d
			En la Institución	3
			Con Discapacidad	4
			Meta cognición	4
<b>Objetivo General: Diseñar un Plan de Formación para las trabajadoras y trabajadores con discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central, a fin de dar respuesta a las necesidades de formación que se derivan de la generación de habilidades y competencias humanas dentro de su campo socio/laboral.</b>				
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>
<b>Diagnosticar las necesidades de formación laboral de las trabajadoras y trabajadores con discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central.</b>	necesidades	Tiempo	Conocimientos	11
			Agrado	12
			Rechazo	13
			Disposición	14
	Espacio	Evaluación Diagnóstica	15	
		Áreas de Aprendizaje	16	
		Adaptaciones Curriculares	17	
		Competencias	18	
		Diferencias Individuales	19	
		<b>Objetivo General: Diseñar un Plan de Formación para las trabajadoras y trabajadores con discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central, a fin de dar respuesta a las necesidades de formación que se derivan de la generación de habilidades y competencias humanas dentro de su campo socio/laboral.</b>		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>
<b>Diseñar un Plan de Formación para las trabajadoras y trabajadores con discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales ((MPPC y</b>	Planeación	Administrativa	Conocimientos	20
			Agrado	21
			Rechazo	22
			Disposición	23
	Académica	Evaluación Diagnóstica	23	
		Áreas de Aprendizaje	25	

MS), nivel central, el cual contribuya con el desarrollo socio laboral dentro del campo de trabajo.			Adaptaciones	26	
			Curriculares		
			Competencias	23	
			Diferencias Individuales	23	
<b>Objetivo General: Diseñar un Plan de Formación para las trabajadoras y trabajadores con discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central, a fin de dar respuesta a las necesidades de formación que se derivan de la generación de habilidades y competencias humanas dentro de su campo socio/laboral.</b>					
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	
Proponer el Plan de Formación para las trabajadoras y trabajadores con discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central.	Proponer	Interna	Conocimientos	22,23,24,27	
			Agrado	23	
			Rechazo	23	
			Disposición	23	
		Externa	Evaluación Diagnóstica	23	
			Áreas de Aprendizaje	24	
			Adaptaciones	24	
			Curriculares		
			Competencias	24	
			Diferencias Individuales	24	
			Agrado	25	
			Rechazo	26	
			Disposición	26	
			Académica	Evaluación Diagnóstica	27
				Áreas de Aprendizaje	27
				Adaptaciones	27
		Curriculares			
		Competencias	28		
		Diferencias Individuales	28		
		<b>Fuente:</b> Diseño propio de los autores de la investigación.			

### 3.4 Población

La población objeto de estudio en la presente investigación está centrada en el conjunto de trabajadores (as) del MPPCYMS, (sede central) que para el momento de la misma presenta alguna discapacidad, en tal sentido tenemos que;

#### Población

Palella y Martins (2010) definen a la población como:

El conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones. La población puede ser definida como el conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas pertinentes a una investigación y que generalmente suele ser inaccesibles. Las unidades pueden ser muy variadas: individuos, países, empresas, programas electorales. El establecimiento de la población estará íntimamente asociado al tema del estudio.

De acuerdo con estos planteamientos, la población representa la totalidad de sujetos de la investigación, cuyos componentes presentan características comunes que permiten realizar la misma. De esta manera, la población para esta investigación está constituida por treinta y cinco (35) Trabajadores (as) (entre fijos y contratados) con Discapacidad que laboran en los diferentes niveles del Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales, (nivel central).

En virtud de lo pequeño, censal y representativo de la población objeto de estudio, y tomando como base este planteamiento, se tomaron para la investigación el cien por ciento (100%) de la población en estudio, constituida por treinta y cinco (35) Trabajadores (as) con Discapacidad que laboran dentro del Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales para el nivel central, y quienes gentilmente contribuyeron al desarrollo del presente trabajo señalado.

Las características básicas de estas personas, se presentan en el siguiente cuadro elaborado por los autores a partir de información levantada durante la fase inicial de la investigación dentro de la institución (Véase Anexo 1) la misma contiene información relevante y fidedigna, sobre sus nombres, edades, cargos y actividades que realizan para la institución.

**Cuadro 5.- Resumen Total de Personas con Discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC Y MS), nivel central.**

<b>Oficina/Despacho</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Nº Pers.</b>	<b>Tipo de Discapacidad</b>
<b>Despacho</b>	Recepcionista	1	Físico-Motora
<b>Viceministerio de Economía Comunal</b>	Asistente Analista	1	Físico-Motora
	Profesional I	1	Auditiva
	Apoyo Administrativo	2	Visual/ Físico-Motora
	Abogado	1	Físico-Motora
	Técnico I	1	Visual
	Mensajero	1	Físico-Motora
<b>Viceministerio de Participación Comunal</b>	Secretaria	1	Físico-Motora
	Técnico Administrativo I	1	Físico-Motora
<b>Viceministerio de Protección Social</b>	Coordinador	1	Físico-Motora
	Secretaria	1	Físico-Motora
<b>Viceministerio de Formación Comunal</b>	Asistente Administrativo	1	Visual
<b>Oficina de Recursos Humanos</b>	Apoyo Administrativo	1	Físico-Motora
	Operario Copiadora	1	Autismo
	Técnico I	1	Físico-Motora
<b>Oficina de Atención al Ciudadano</b>	Auxiliar de Servicio de Oficina	1	Físico-Motora
	Profesional I	1	Auditiva
	Coordinador	1	Visual
	Asistente Administrativo	2	Auditiva
	Mensajero	1	Auditiva
<b>Oficina de Gestión Administrativa</b>	Asistente Administrativo	1	Físico-Motora
	Obrero	3	Físico-Motora (2)/Auditiva (1)
<b>Oficina de Políticas Públicas</b>	Profesional II	1	Visual
	Profesional I	1	Físico-Motora
	Auxiliar Servicio de Oficina	1	Físico-Motora
<b>Oficina Estratégica de Comunas</b>	Promotor Integral	4	Físico-Motora (3)/Auditiva (1)
	Técnico I	1	Físico-Motora
<b>Oficina de Consultoría Jurídica</b>	Abogado III	1	Físico-Motora
<b>TOTAL</b>		<b>35</b>	

Fuente: Diseño propio de los autores de la investigación



### 3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas e instrumentos para la recolección de datos son las que permitirán dar respuestas al tema de investigación y alcanzar los objetivos planteados.

Señala Palella y Martins (2010):

Una vez realizado el plan de la investigación y resueltos los problemas que plantea el muestreo, empieza el contacto directo con la realidad objeto de la investigación o trabajo de campo. Es entonces cuando se hace uso de las técnicas de recolección de datos, que son las distintas formas o maneras de obtener la información. Para el acopio de los datos se utilizan técnicas como observación, entrevista, encuesta, pruebas, entre otras.

Las técnicas de recolección de datos (Ob. Cit) se refieren a los instrumentos que se utilizan para recolectar la información sobre la problemática planteada en el estudio y para la elaboración de dichas técnicas se debe conocer el proceso que se pretende investigar mediante la observación directa.

En esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta, mediante una escala Likert, es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios, y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación, principalmente en ciencias sociales. La escala se llama así por Rensis Likert, quien publicó en 1932 un informe donde describía su uso. Esta escala permitió obtener información directamente relacionada con el objeto de estudio, proporcionando datos necesarios sobre la problemática de la investigación. La encuesta utilizada para la recolección de datos puede verse en los anexos (Véase Anexo 2).

La encuesta, es definida por Palella y Martins (2010) como:

Una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas

que se entregan a los sujetos quienes, en forma anónima, las responden por escrito. Es una técnica aplicable a sectores amplios del universo, manera mucho más económica que mediante entrevistas individuales.

El cuestionario estuvo conformado por treinta y tres (33) de preguntas policotómicas (esta modalidad presenta al entrevistado una pregunta y un conjunto de alternativas mutuamente excluyentes y exhaustivas tomadas de forma colectiva y debe elegir la que mejor corresponde a su respuesta). El procedimiento para la construcción del instrumento, consistió en primer lugar en la revisión de bibliografía adecuada que aborda temas relacionados con la Discapacidad currículum y diseños de planes de formación, en segundo lugar entrevistas con personas relacionadas a cada área tanto en el MPPC y MS, nivel central, como especialistas en el ámbito universitario, en un primer momento se diseño un cuestionario piloto, el cual fue revisado por 3 especialistas, los cuales luego de una revisión minuciosa, hicieron las observaciones y correcciones pertinentes para mejorar el mismo con el objeto de que mantuvieran concordancia y pertinencia con los objetivos trazados en la investigación, esto permitió a su vez enriquecer el mismo. El número de ítems resultante. Fue producto de una adecuada Operacionalización de variables, las cuales sustentaron todo lo relacionado a los 4 objetivos previos.

Las preguntas están relacionadas con la disposición que tienen las personas con alguna discapacidad en el desarrollo de actividades de formación que, a pesar de la Diversidad Funcional existentes en ellos, le permita crecer tanto laboral, personal y profesionalmente, así como también su relación dentro del MPPC y MS, nivel central.

Finalmente, toda la información recabada mediante el uso de técnicas de recolección de datos mencionadas se ordenó de manera sistemática y de acuerdo a los objetivos trazados en el presente trabajo de investigación, procediendo a diseñar un Plan de Formación con Orientaciones Dirigidas a los Trabajadores (as) que presentan alguna Discapacidad dentro del MPPC y MS, nivel central.

### **3.5.1 Validez y Confiabilidad del Instrumento**

La validez del instrumento aplicado, se obtuvo a través de un juicio a expertos en contenido y en elaboración de los instrumentos, quienes lo evaluaron, corrigieron y dieron su opinión acerca de los aspectos tratados, los cuales fueron tomados en cuenta para la elaboración y análisis del instrumento definitivo.

Cuando se habla de la Validación de Instrumentos, es necesario mencionar la Confiabilidad y la Validez de los instrumentos por separado, para de esta manera tener una visión más amplia del tipo de instrumento que el investigador utiliza en su trabajo de investigación: a continuación se dará un concepto de Validez y Confiabilidad.

#### **Validez**

Según Palella y Martins (2010), se define como “la ausencia de sesgos. Representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir.”

La Validez de la encuesta utilizada por los autores en el presente trabajo Especial de Grado, estuvo sujeta a la técnica de juicio de varios expertos: un (1) Especialista en Planificación y Evaluación de los Aprendizajes del Inces, un (1) Licenciado en psicología con Maestría en Educación y un (1) Sociólogo, quienes ayudaron en la construcción del mismo para darle la mayor claridad, congruencia y coherencia de los ítems con los objetivos del estudio.

A estos expertos se les suministró el título del trabajo con objetivos del estudio, el cuadro de operacionalización de las variables, la encuesta que debían revisar, el instrumento de validación, el cuestionario a validar para que plasmara sus observaciones, una planilla para plasmar sus datos como experto y la constancia de validación del instrumento, las cuales sirvieron para hacer las correcciones necesarias y para la elaboración del instrumento definitivo. Las respectivas observaciones se presentan a continuación en el presente cuadro:

<b>Cuadro 6.- Resumen de Observaciones en el instrumento para diagnosticar los requerimientos para el Diseño de un Plan de Formación para las Personas con Discapacidad, en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas los Movimientos Sociales (MPPC Y MS), nivel central</b>		
<b>Ítems</b>	<b>Especialista</b>	<b>Observaciones</b>
<b>13 y 18</b>	Carrero, N.	No usar negación (revisar redacción)
		Objetivo específico N° 2 si no es factible entonces no aplica el objetivo N° 3 ¿Mediante esta investigación se determina la factibilidad?.
		Enumerar los Objetivos Específicos
		Observaciones de los ítems 13 y 18 corregir redacción si es pertinente.
<b>1,2,3,4,5 y 6</b>	Marín, J.	Datos que tienen que ver con datos personales debiera estar fuera de los ítems.
<b>7 y 10</b>		Mejorar redacción.
<b>12, 13,14,1, 16, 24,27,28,29,30 ,31,32 y 33</b>		Modificar los pronombres personales.
		Objetivo General, colocar un solo verbo y en los objetivos específicos agregar una donde sea el verbo proponer el Plan de Formación.
	Esaa, L.	La adecuada denominación de las categorías extremas de la escala es <b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b> y <b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b> en lugar de <b>MUY DE ACUERDO</b> y <b>MUY EN DESACUERDO</b> .
<b>1,2,3,4,5 y 6</b>		Los primeros 6 ítems no están acorde con la estructura de las respuestas propuestas en el instrumento, no son parte del cuestionario sino datos demográficos, que si bien son información importante a obtener, deben ser eliminados de allí porque generan confusión en la estructura, dejarlos en un segmento aparte, tal como están inicialmente.
<b>2</b>		Unificar el ítem 2 la denominación <b>SEXO</b> o <b>GÉNERO</b>
<b>7 y 10</b>		Se observa en la redacción de los ítems dos maneras de evaluación una institucional (cuando se pregunta por ejemplo en el ítem 7 la institución...) y otra personal (cuando se pregunta por ejemplo en el ítem 10 He realizado...). Si se persigue la discriminación de esos tipos de evaluación institucional o personal. Por ejemplo el ítems 10 quedaría redactado de la siguiente manera: Ha realizado los cursos y talleres que le permiten ampliar y desarrollar sus capacidades profesionales. De lo contrario el que se modifica es el ítem 7 y los demás que tienen redacción para evaluación institucional.

<b>Cuadro 6.- Resumen de Observaciones en el instrumento para diagnosticar los requerimientos para el Diseño de un Plan de Formación para las Personas con Discapacidad, en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas los Movimientos Sociales (MPPC Y MS), nivel central</b>		
<b>Ítems</b>	<b>Especialista</b>	<b>Observaciones</b>
<b>11,12,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25 y 26</b>	Esaa, L.	Observación de corrección con el punto anterior.
<b>13, 18 y 20</b>		Lo apropiado es colocar el ítem en positivo y no negado inicialmente. Sugerencia eliminar el NO y colocar en positivo. Adicionalmente debe dividirse esta pregunta 13 y la 20 en dos porque está evaluando dos cosas distintas en una misma. El trato por una parte y la adjudicación de tarea por otra. Y en el 20 lo apropiado y lo oportuno. Deben ser colocados en dos ítems.
<b>21</b>		Amable y cordial son uno solo dejar uno solo
<b>22</b>		Modificar aprender por desarrollar, porque las competencias se desarrollan no se aprenden.
<b>23</b>		El término cosa es muy coloquial debe sustituirse tomando en cuenta en nivel de los entrevistados.
<b>24</b>		Deja un vacío que permite varias interpretaciones al decir tengo las herramientas suficientes.. (son las herramientas de trabajo o herramientas personales por ejemplo?)
<b>30</b>		Modificar porque tal como está redactado genera una respuesta dicotómica de sí o no, en lugar de alguna de las alternativas de la escala.
<b>31</b>		Decir “está abierta a...” permite interpretaciones que seguramente no son adecuadas con la información que se pretende obtener.
<b>32</b>		Es redundante, obvio.
<b>Fuente:</b> Diseño propio de los autores de la investigación.		

### **Confiabilidad**

Es definida por Palella y Martins (2010) como:

La ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos. Representa la influencia del azar en la medida: es decir, es el grado en el que las mediciones están

libres de la desviación producida por los errores causales. Además, la precisión de una medida es lo que asegura su repetitividad (si se repite, siempre da el mismo resultado).

Para el análisis de la Confiabilidad del instrumento diseñado en la presente investigación, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, ideal para la Validación de los instrumentos de recolección de datos. Se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes.

Este coeficiente Alfa, es por tanto un coeficiente de correlación al cuadrado que, a grandes rasgos, evalúa la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para ver que, efectivamente, se parecen. Su interpretación será que, cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0,80.

El Procedimiento Para el cálculo del mismo en el Programa Estadístico SPSS en su versión 17.0, es muy sencillo, para ello se transcribieron todos los resultados arrojados por los trece (13) entrevistados en las cuarenta y tres (43) preguntas formuladas. En una hoja de cálculo de spss, una vez dispuesta se buscó la opción “Analizar”, luego la opción “Escala” seleccionamos todas las variables (codificadas previamente a una escala numérica) en la misma ventana, en su parte inferior aparece el Coeficiente Alfa de Crombach, en el cual hacemos Click, luego se abre una nueva ventana, en “Estadística” dejamos las demás opciones sin activar, para que solamente calcule el coeficiente que deseamos. Le damos “Ok” y aparece en la ventana de salida el resumen de toda la información que requerimos para su confiabilidad.

A continuación en el siguiente cuadro presentamos los resultados de salida obtenidos con el Spss para nuestro instrumento;

## Cuadro 7.-

### Análisis de fiabilidad

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	13	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	13	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Escala: TODAS LAS VARIABLES

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	43

Como se puede apreciar, el resultado tiene un valor  $\alpha$  de .892, lo que indica que este instrumento tiene un alto grado de confiabilidad, validando su uso para la recolección de datos.

## Cuadro 8.-

### Nivel de Confiabilidad

Valores del Coeficiente $\alpha$	Nivel de Correlación (Grado de Asociación entre Variables)
< 0,20	Muy poca, insignificante
0,20 - 0,30	Baja, muy débil
0,40 - 0,69	Moderada, significativa
0,70 - 0,89	Alta, fuerte
0,90 - 1,00	Muy alta, casi perfecta

Fuente: Hamdan, N., 1994. Métodos Estadísticos en Educación

### **3.6 Técnicas para el Análisis de Datos**

Palella y Martins (2010), señalan que se han descrito distintas técnicas para obtención de información, pues es necesario analizar los datos recabados y convertirlos en conclusiones. De igual manera, las definen como las técnicas orientadas a recogerlos tendrán que reflejar toda la variedad y compleja diversidad de situaciones que se presentan en la vida real.

Estas técnicas las podemos resumir de las siguientes formas; una vez procesadas las tablas generadas por el programa SPSS y los correspondientes gráficos para cada ítems, se procedió al análisis de los mismos, acá se requiere del manejo adecuado de los resultados tanto en términos absolutos como en términos porcentuales. Las formas que presentaban los gráficos desde el punto de vista de la asimetría la cual nos permite apreciar hacia donde tiende la opinión de los entrevistados para cada pregunta de la encuesta.

En este punto nos apoyamos en los conocimientos estadísticos adquiridos durante nuestra formación de pregrado, así como en el manejo teórico del tema que desarrollamos, con lo cual intentamos aproximarnos a la descripción exacta de lo que realmente desea la población de trabajadores (as) con discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC Y MS), nivel central.



## CAPÍTULO IV

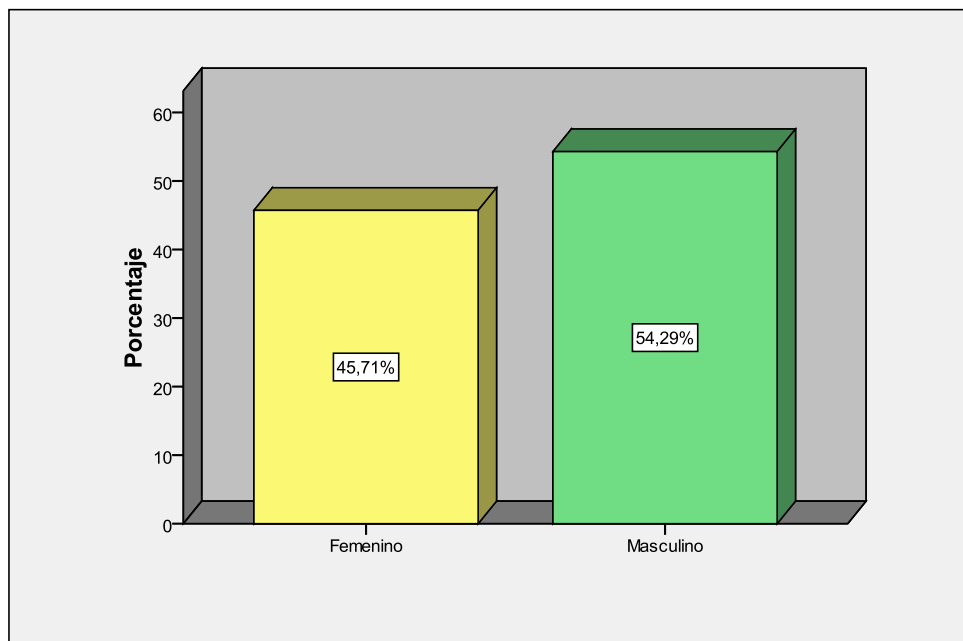
### 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para el análisis de resultados presentaremos a continuación las tablas de frecuencias con sus respectivos gráficos, así como el análisis individual de cada ítem, con el objeto de desglosar en sus partes las opiniones de los encuestados que sirven de soporte e insumo para la elaboración y diseño del plan de formación, con base a las necesidades manifestadas, finalmente sintetizaremos y concluiremos en la respectiva propuesta.

**Tabla 1.- Sexo de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	16	45,7	45,7	45,7
	Masculino	19	54,3	54,3	100,0
Total		35	100,0	100,0	

**Sexo de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013**

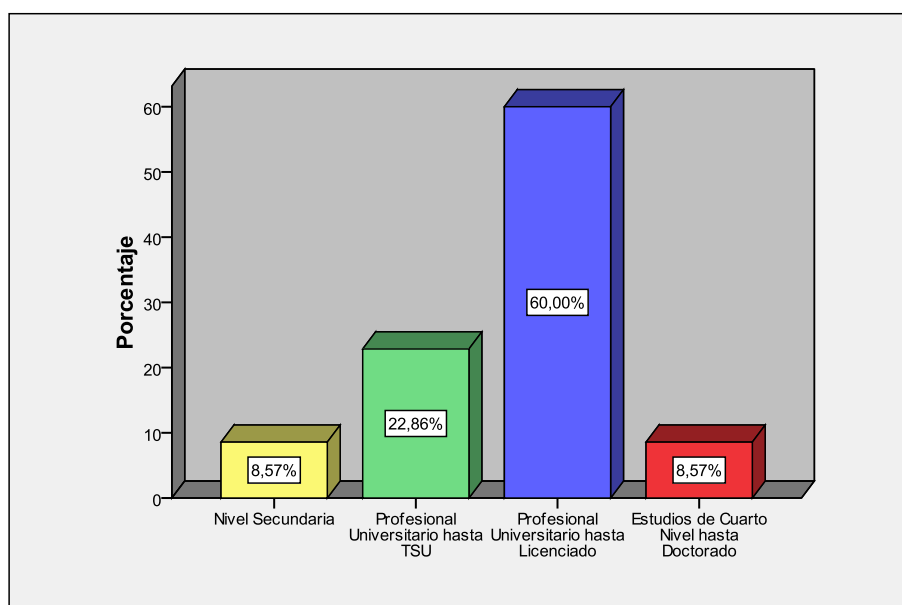


Podemos apreciar que básicamente las personas con discapacidad que laboran en la Institución, no poseen diferencias significativas en cuanto al sexo, lo que nos permite establecer como premisa que al momento de la elaboración del Plan de Formación, se debe tomar en cuenta este elemento, es decir darle contenido al Plan con énfasis en competencias que tiendan mayoritariamente a la adecuación de necesidades para ambos géneros.

**Tabla 2.- Nivel de Instrucción de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nivel Secundaria	3	8,6	8,6	8,6
Profesional Universitario hasta TSU	8	22,9	22,9	31,4
Profesional Universitario hasta Licenciado	21	60,0	60,0	91,4
Estudios de Cuarto Nivel hasta Doctorado	3	8,6	8,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**Nivel de Instrucción de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013**

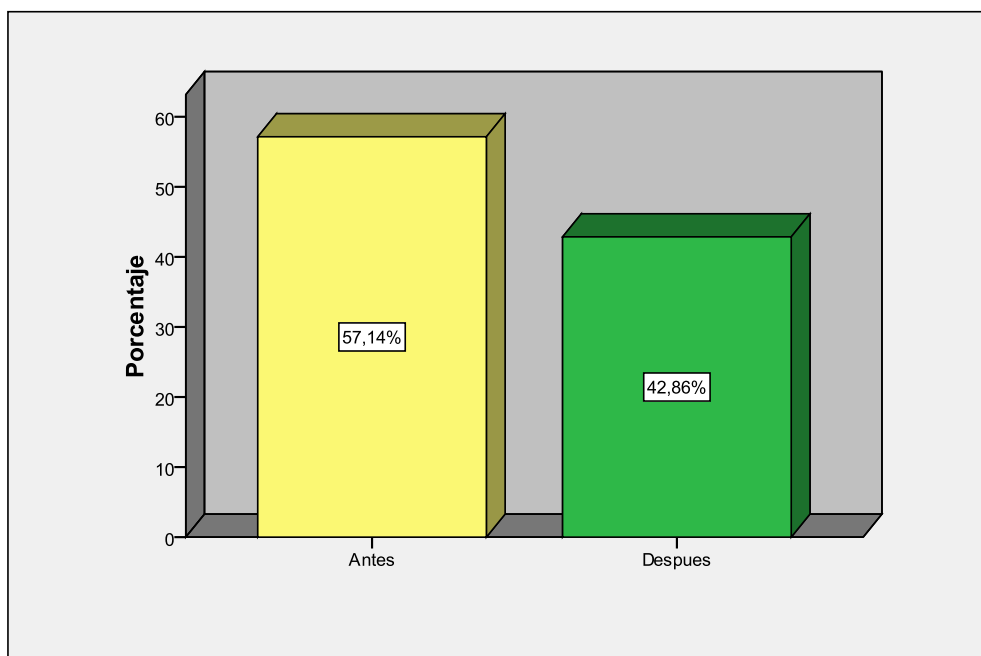


En términos generales un 90% de los entrevistados tiene como mínimo un nivel de instrucción de profesional universitario (TSU) hasta estudio de cuarto nivel, lo que nos sugiere orientar los objetivos y contenidos del plan que vamos a proponer, tomando en consideración que debe estar centrado en competencias para profesionales universitarios, ya que se evidencia una gran experiencia profesional dentro de los empleados con discapacidad que laboran en el MPPC y MS, nivel central. Solo se observa un 8,6% que básicamente tienen un nivel secundario de instrucción, por lo que el peso del plan debe ir orientado a satisfacer las expectativas de la mayoría en beneficio a la institución y de las personas que allí laboran.

**Tabla 3.- Momento en el cuál adquirieron la Discapacidad de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Antes	20	57,1	57,1	57,1
	Después	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Momento en el cuál adquirieron la Discapacidad de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013**

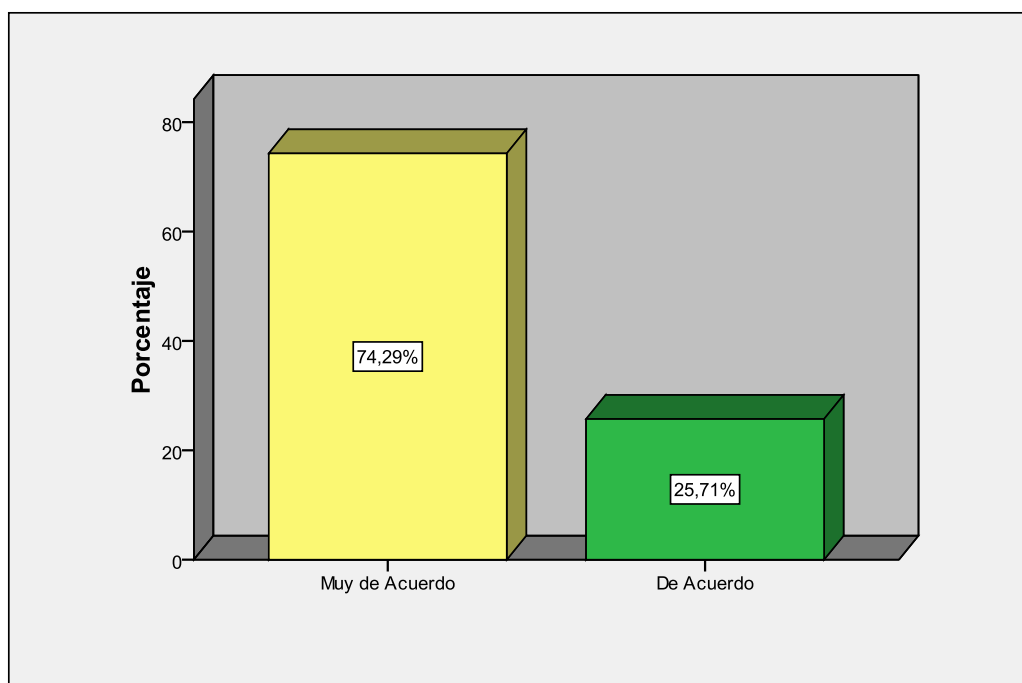


6 de cada 10 personas con discapacidad en el MPPC y MS, nivel central, adquirió la misma antes de su ingreso a la institución, lo que de alguna manera nos sugiere que la institución ha cumplido con parte de su responsabilidad social con este tipo de personas al momento de emplearlos, por lo que la elaboración de un Plan de Formación permitirá que los mismos se sientan incluidos en las políticas de desarrollo profesional que adelanta el Ministerio. Al ser tomados en cuenta con este Plan, probablemente generará mayor nivel de satisfacción de los mismos y en consecuencia mayor compromiso con la misión y visión que presenta dicha institución.

**Tabla 4.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si la Institución cuenta con Planes de Formación y Desarrollo de todo su personal**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy de Acuerdo	26	74,3	74,3	74,3
	De Acuerdo	9	25,7	25,7	100,0
Total		35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si la Institución cuenta con Planes de Formación y Desarrollo de todo su personal**

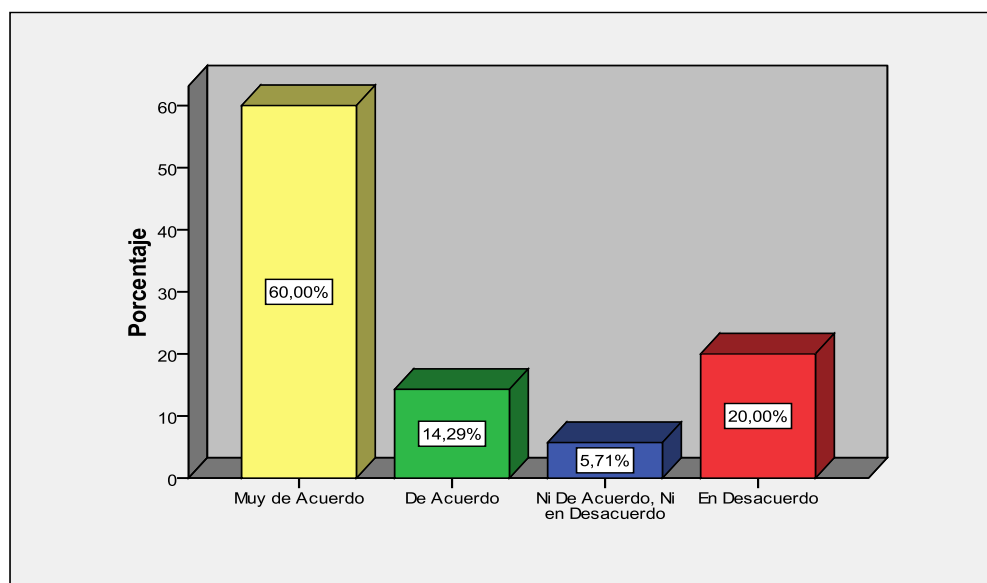


De cada 4 personas con Discapacidad, 3 de ellos opinan de forma favorable acerca de que la Institución cuenta con planes de Formación y desarrollo de todo su personal, lo que nos haría el trabajo más sencillo en tanto y en cuanto podríamos adecuar los contenidos de algunos de los cursos, talleres y/o seminarios que se realicen en la institución a la realidad de las personas con Discapacidad, es decir; servirnos de algunos Planes ya existentes que, aunque sigan los lineamientos de la Institución, permitan por un lado incluir a las personas con algún tipo de discapacidad, y por el otro, adecuar los contenidos en función de objetivos que se requieran en la institución para optimizar su funcionamiento.

**Tabla 5.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si realizan periódicamente Cursos y/o Talleres en la Institución**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy de Acuerdo	21	60,0	60,0	60,0
	De Acuerdo	5	14,3	14,3	74,3
	Ni De Acuerdo, Ni en Desacuerdo	2	5,7	5,7	80,0
	En Desacuerdo	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si realizan periódicamente Cursos y/o Talleres en la Institucion**

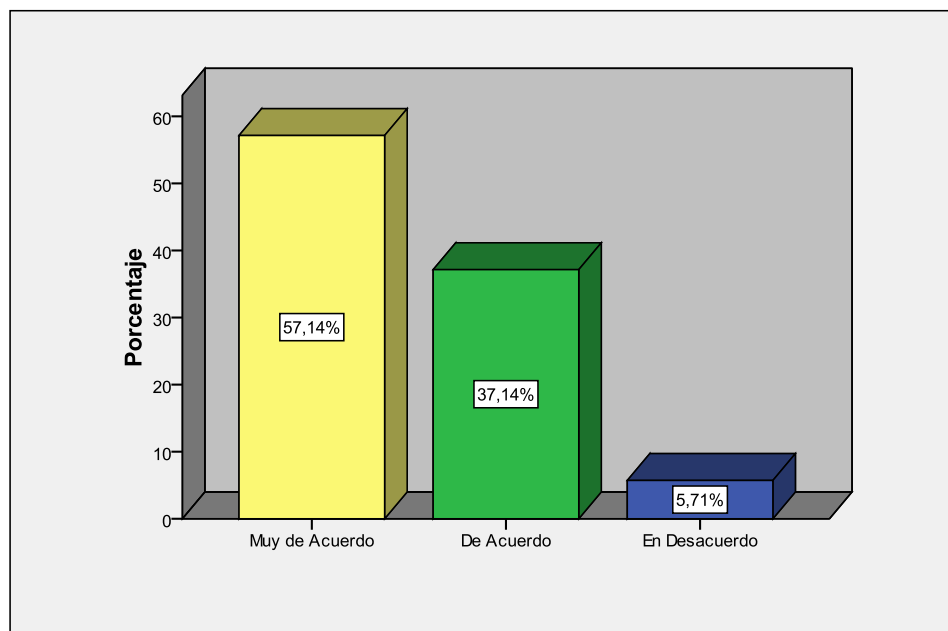


3 de cada 4 de las personas encuestadas (75%), manifiesta de forma favorable el hecho de que efectivamente la institución sí realiza cursos y/o talleres, lo que nos permite reiterar como lo señalamos anteriormente, la necesidad de adecuar, ajustar y/o adaptar los contenidos de algunos de los cursos a este tipo de personas. En términos generales, tanto los empleados como la institución están ganados a la idea de la capacitación continua de su personal.

**Tabla 6.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si la Institución cuenta con Departamentos o Instancias Administrativas que Supervisa las Actividades del Personal con Discapacidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy de Acuerdo	20	57,1	57,1	57,1
	De Acuerdo	13	37,1	37,1	94,3
	En Desacuerdo	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si la Institución cuenta con Departamentos o Instancias Administrativas que Supervisa las Actividades del Personal con Discapacidad**

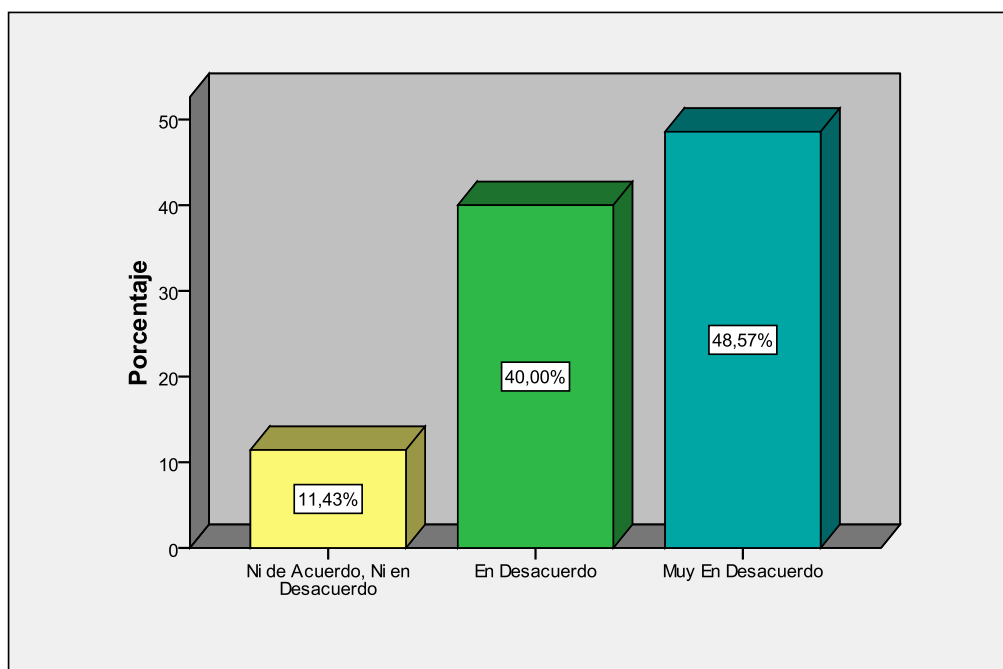


Cómo podemos apreciar en la grafica anterior cerca de un 95% de los encuestados afirmó que la institución efectivamente cuenta con departamentos y otras instancias administrativas que supervisan sus actividades, por lo que elementos de mística y compromiso deben ser aportes que se deben contemplar dentro de la elaboración de todo plan de formación. Más allá de sentirse incluidos, los empleados con alguna discapacidad que laboran en el MPPC y MS, nivel central, sienten que su trabajo de alguna manera es valorado, lo que a su vez genera un mayor grado de satisfacción con las cosas que se hacen dentro de éste.

**Tabla 7.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si han realizado Cursos y Talleres que le permitan ampliar sus Capacidades Profesionales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo	4	11,4	11,4	11,4
	En Desacuerdo	14	40,0	40,0	51,4
	Muy En Desacuerdo	17	48,6	48,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si han realizado Cursos y Talleres que le permitan ampliar sus Capacidades Profesionales**

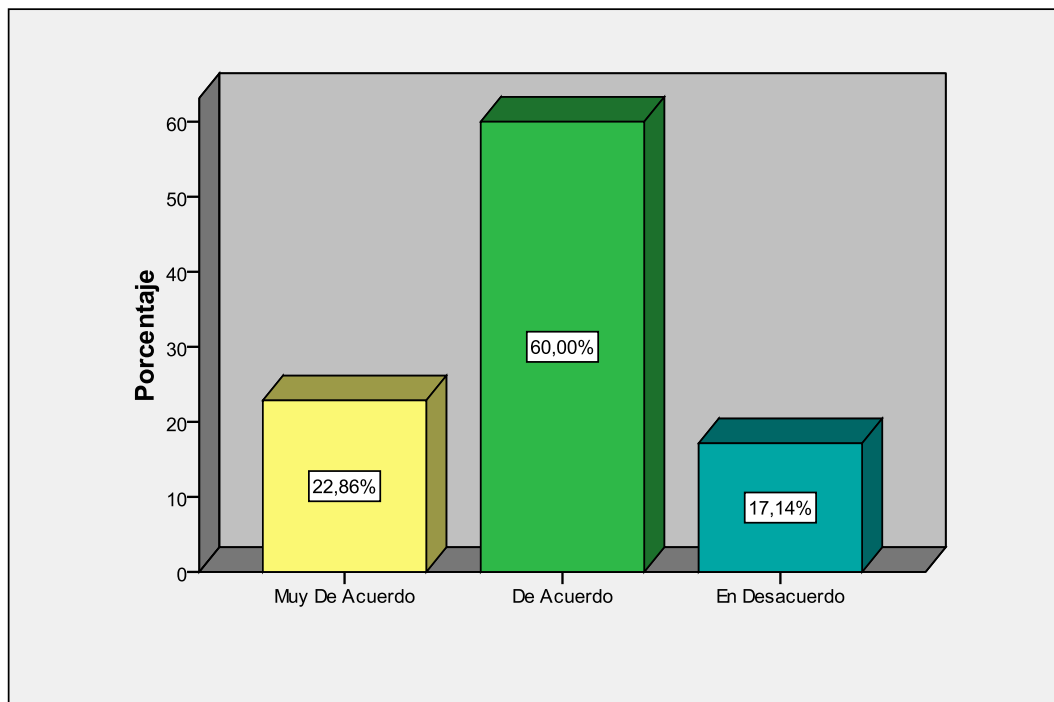


Cerca del 90% de las personas con discapacidad manifiestan estar ávidas de cursos y/o talleres que les permitan aumentar su nivel profesional e intelectual., es decir; manifiestan no haber realizado ningún curso, justificando de esta manera el propósito de nuestra intervención para el diseño e implementación de nuestro plan de formación.

**Tabla 8.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si como persona con discapacidad recibe un trato laboral cónsono con sus necesidades**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy De Acuerdo	8	22,9	22,9	22,9
	De Acuerdo	21	60,0	60,0	82,9
	En Desacuerdo	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si como persona con Discapacidad recibe un trato laboral cónsono con sus necesidades**



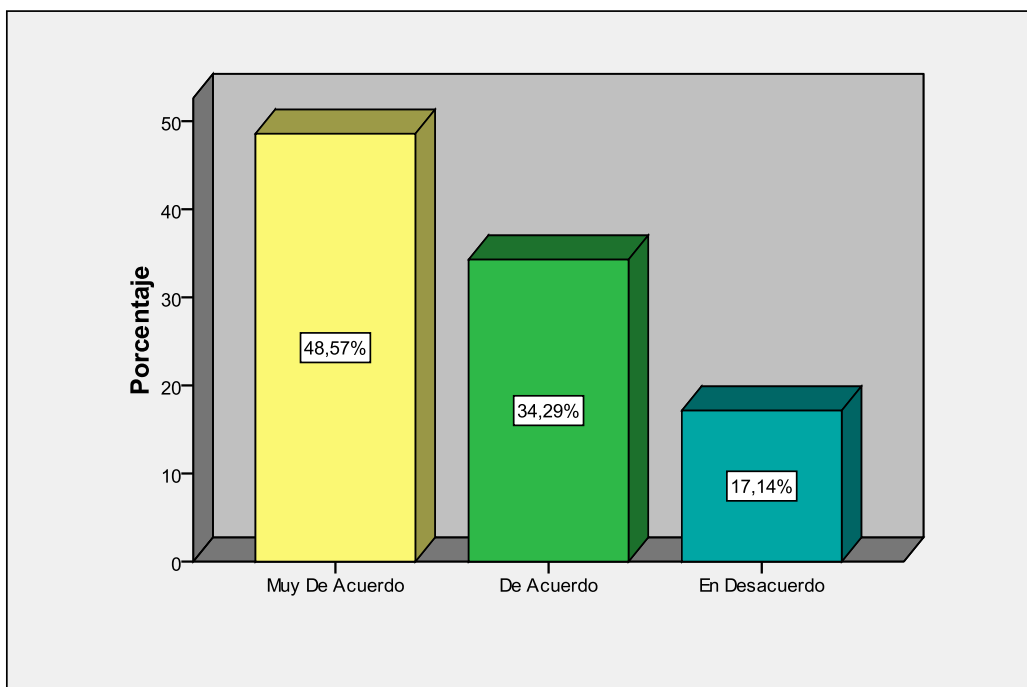


Más del 80% de las personas con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS, nivel central, manifestaron haber recibido un trato laboral cónsono con su condición física, lo que revela un gran compromiso institucional para con todos los funcionarios que laboran en el mismo, independientemente de sus limitaciones físicas.

**Tabla 9.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si son tomados en cuenta de manera especial para el desarrollo de alguna actividad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy De Acuerdo	17	48,6	48,6	48,6
	De Acuerdo	12	34,3	34,3	82,9
	En Desacuerdo	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si son tomados en cuenta de manera especial para el desarrollo de alguna actividad**

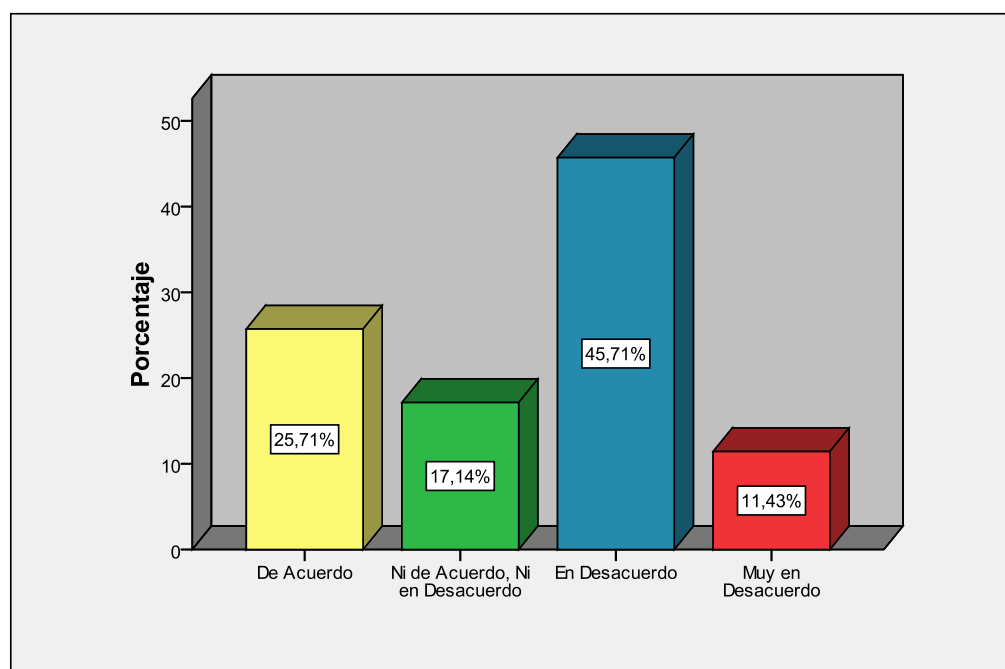


Ratificando el aspecto anterior, en el gráfico se puede apreciar como más del 80% de las personas entrevistadas manifiesta su opinión favorable en cuanto al ser consultada sobre si evidentemente son tomados en cuenta dentro de la institución, lo que no solo genera algún compromiso con el MPPC y MS, nivel central, sino que se mantiene un ambiente ideal de excelentes relaciones y condiciones laborales, optimas para su mejor desempeño.

**Tabla 10.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si no observa prejuicios en el trato y adjudicación de alguna tarea**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De Acuerdo	9	25,7	25,7	25,7
	Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo	6	17,1	17,1	42,9
	En Desacuerdo	16	45,7	45,7	88,6
	Muy en Desacuerdo	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si No observa prejuicios en el trato y adjudicación de alguna tarea**

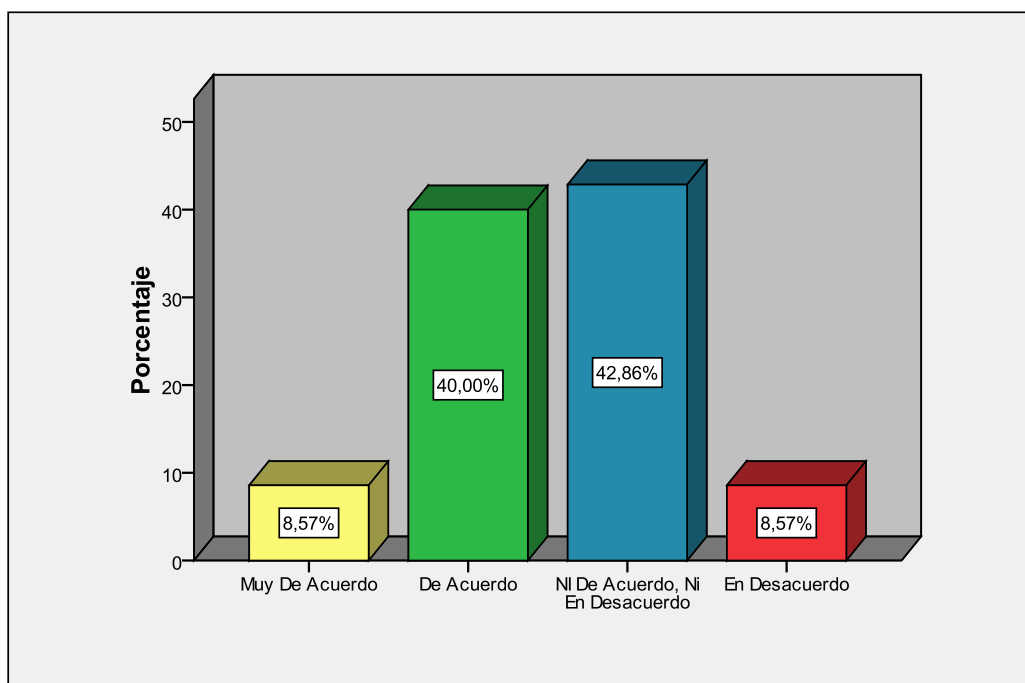


En proporciones muy similares a los anteriores Ítems, la opinión sobre la inobservancia de prejuicios en el trato y la asignación de tareas dentro de la institución se ratifica por parte de los encuestados, es decir; mayoritariamente se manifiesta un trato no solo justo, sino que se puede apreciar en la opinión de estas personas, que la institución es muy atenta con ellos, y que siempre son tomados en cuenta.

**Tabla 11.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si da respuestas adecuadas según la exigencia del Supervisor inmediato**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy De Acuerdo	3	8,6	8,6	8,6
	De Acuerdo	14	40,0	40,0	48,6
	NI De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	15	42,9	42,9	91,4
	En Desacuerdo	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si da respuestas adecuadas según la exigencia del Supervisos inmediato**

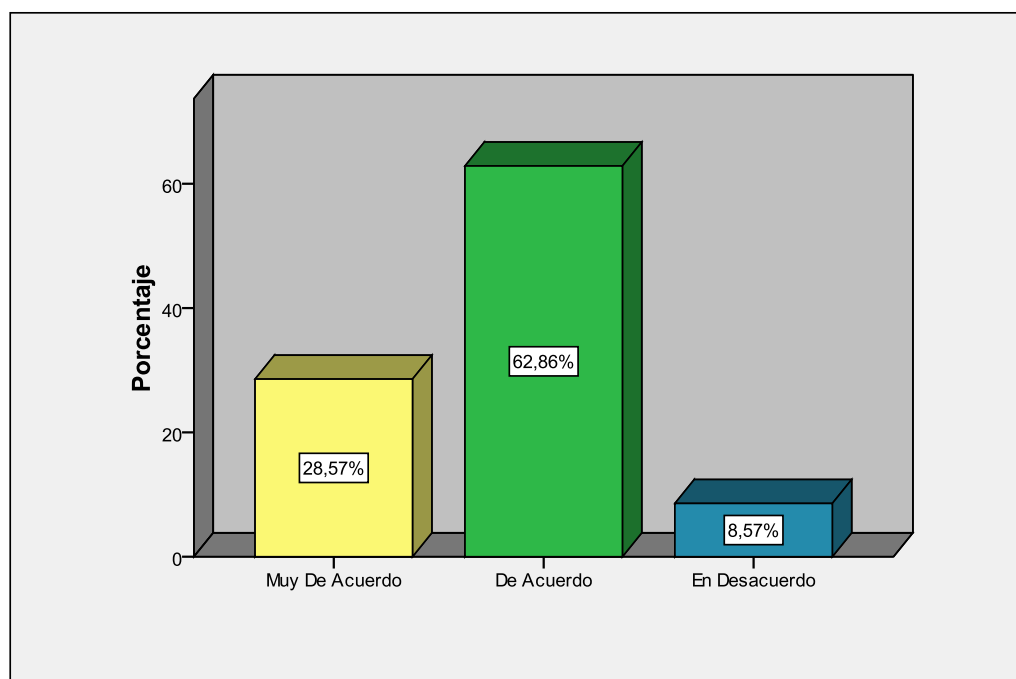


De forma casi unánime las personas entrevistadas manifiestan dar respuesta a la institución a través del supervisor inmediato a las exigencias que sus funciones le exigen, por lo que al momento de ser llamados a participar en algún taller o plan de formación y/o mejoramiento, podríamos inferir que estarían con mucha disposición a efectuarlo.

**Tabla 12.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si sus compañeros reconocen ampliamente la actividad que realiza dentro de la Institución**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy De Acuerdo	10	28,6	28,6	28,6
	De Acuerdo	22	62,9	62,9	91,4
	En Desacuerdo	3	8,6	8,6	100,0
Total		35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si sus compañeros reconocen ampliamente la actividad que realiza dentro de la Institución**

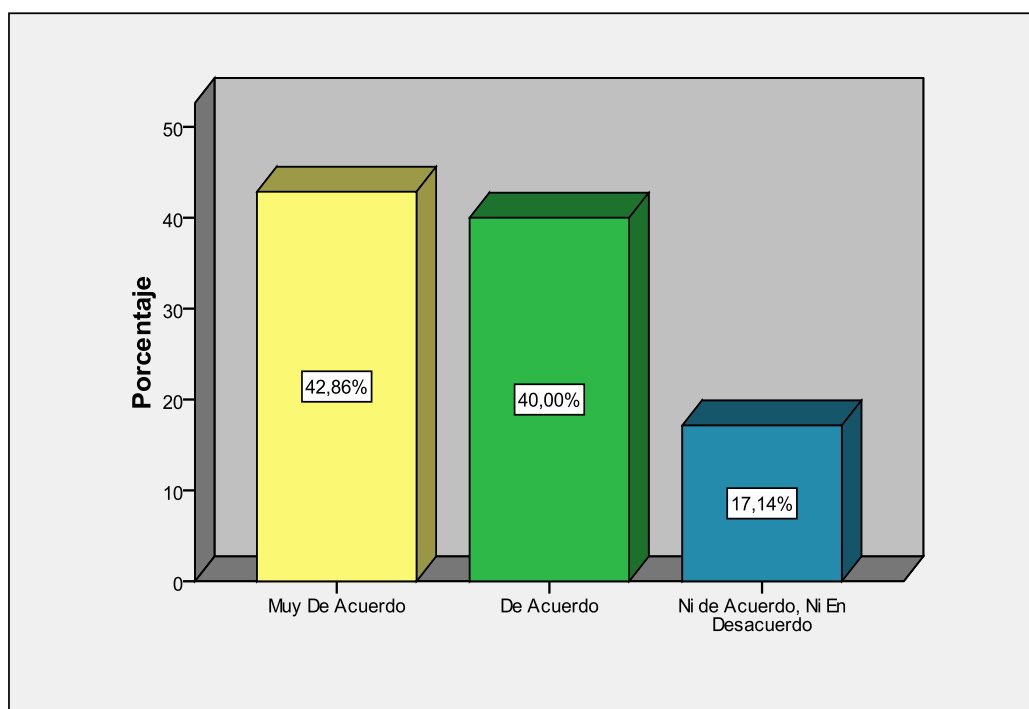


En el anterior gráfico se observa también cómo de forma casi unánime, la opinión de las personas entrevistadas está orientada a ratificar el reconocimiento que se tiene sobre ellos y la actividad que realizan, por parte de sus compañeros. Por lo que se puede inferir que los mismos contarían el apoyo no solo institucional, sino con el de sus compañeros de labores al momento de participar en un plan para su formación y desarrollo profesional.

**Tabla 13.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si tienen la capacidad de organizar los materiales con los que trabaja día a día**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy De Acuerdo	15	42,9	42,9	42,9
	De Acuerdo	14	40,0	40,0	82,9
	Ni de Acuerdo, Ni En Desacuerdo	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si tienen la capacidad de organizar los Materiales con los que trabaja día a día**

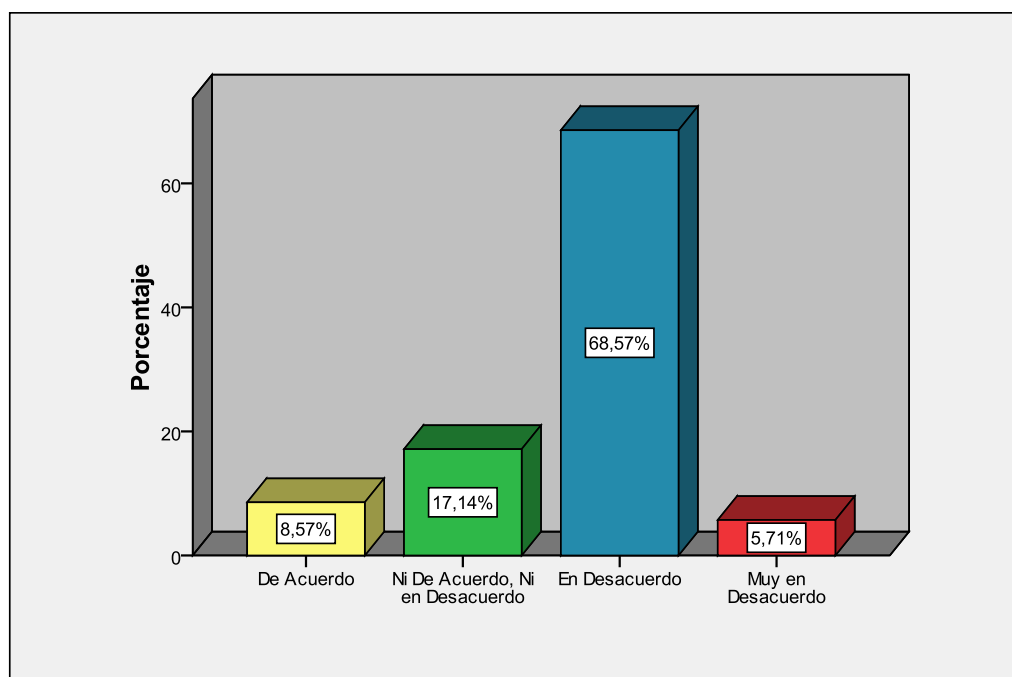


Aproximadamente 8 de cada 10 de las personas encuestadas manifiesta favorablemente tener la capacidad de organizar los materiales con que laboran, lo que no genera ninguna relación de dependencia que les imposibilite participar de forma adecuada, oportuna y abierta en cualquier proceso de formación a través de algún plan que se diseñe, con el objeto de incrementar sus habilidades y destrezas.

**Tabla 14.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si planifica las acciones que le son asignadas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De Acuerdo	3	8,6	8,6	8,6
	Ni De Acuerdo, Ni en Desacuerdo	6	17,1	17,1	25,7
	En Desacuerdo	24	68,6	68,6	94,3
	Muy en Desacuerdo	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si planifica las Acciones que le son asignadas**

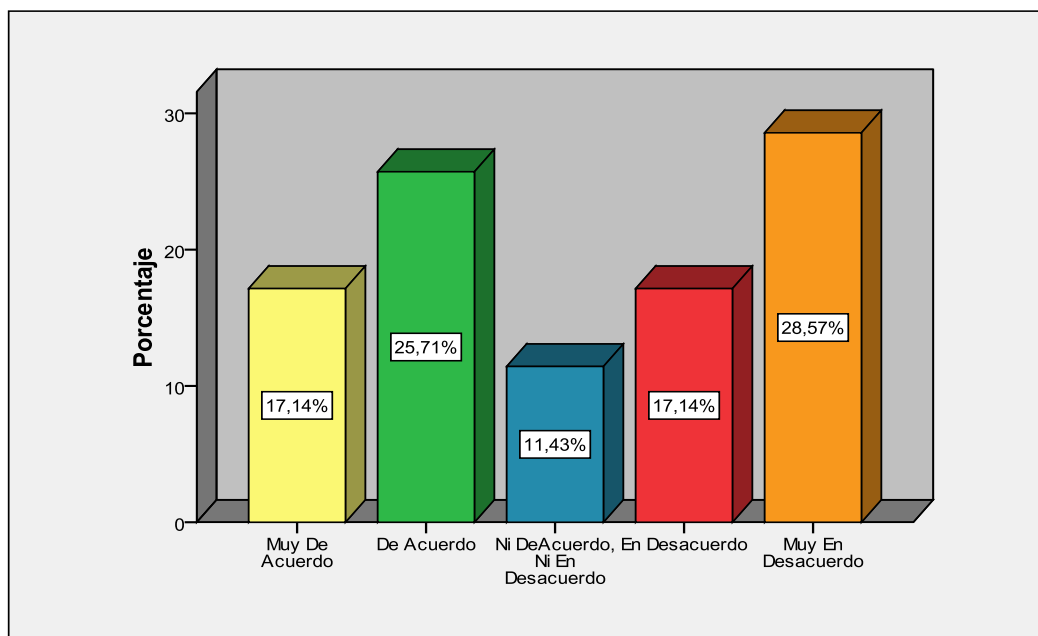


Solo 1 de cada 10 de los encuestados señala que efectivamente sí planifica las acciones que le son asignadas inherentes a sus funciones laborales, por lo que el resto requiere de esta herramienta, de allí la importancia de que se justifique de forma correcta la inclusión de acciones dentro del plan de formación, que le permitan mejorar significativamente este aspecto, y lograr que la mayoría de ellos posea este atributo dentro de su praxis laboral.

**Tabla 15.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si no presenta problemas de comunicación con sus compañeros**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy De Acuerdo	6	17,1	17,1	17,1
	De Acuerdo	9	25,7	25,7	42,9
	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	4	11,4	11,4	54,3
	En Desacuerdo	6	17,1	17,1	71,4
	Muy En Desacuerdo	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si no presenta problemas de comunicación con sus compañeros**

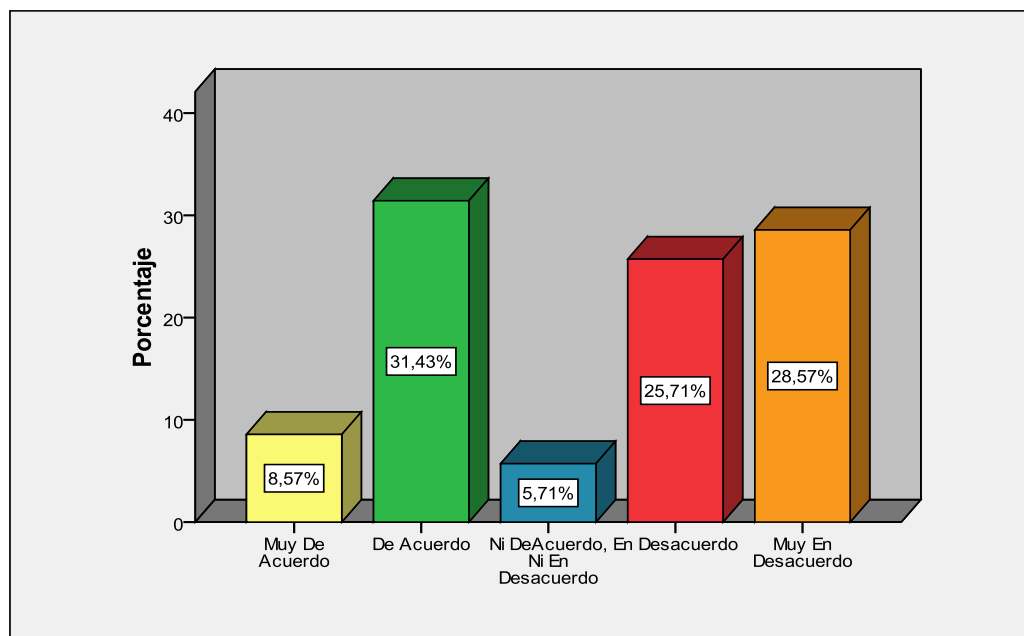


Acá se puede evidenciar que uno de los principales objetivos dentro del Plan de Formación debe estar relacionado con “La Comunicación”. La opinión es muy dispersa o heterogénea. Estos resultados son significativos: no hay uniformidad de opinión por lo que se debe constituir como elemento fundamental en la construcción y diseño del plan de formación

**Tabla 16.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si por lo general culmina satisfactoriamente con las tareas asignadas dentro de su ámbito laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy De Acuerdo	3	8,6	8,6	8,6
	De Acuerdo	11	31,4	31,4	40,0
	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	2	5,7	5,7	45,7
	En Desacuerdo	9	25,7	25,7	71,4
	Muy En Desacuerdo	10	28,6	28,6	100,0
Total		35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si por lo general culmina satisfactoriamente con las tareas asignadas dentro de su ámbito laboral**



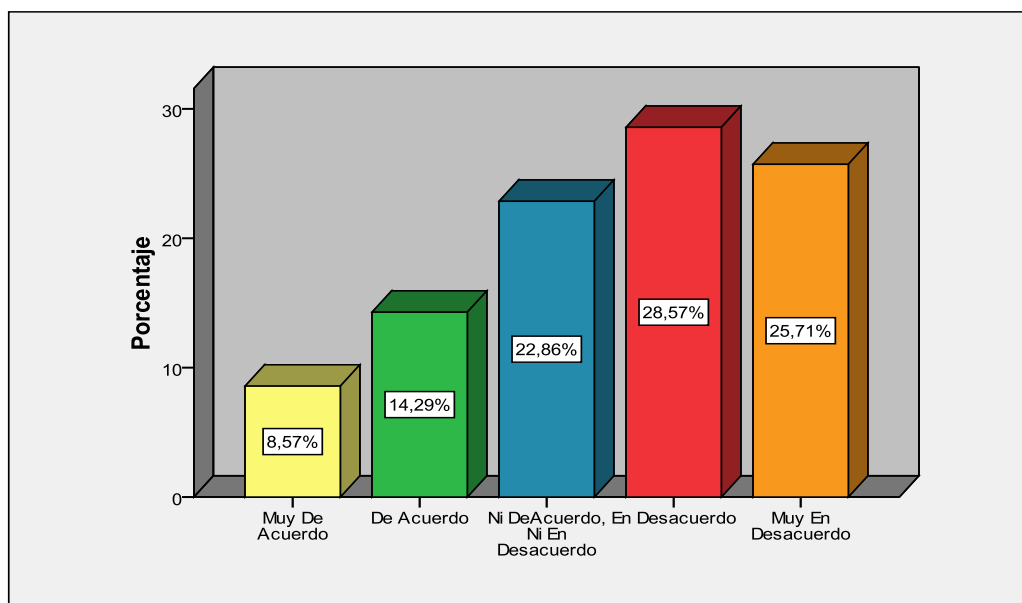


Otro elemento significativo al momento de Diseñar un Plan de Formación y Capacitación debe estar orientado a dar respuesta a los elementos que en opinión de algunas personas con discapacidad no le permiten concluir en forma satisfactoria sus tareas. Igual, existe una opinión muy diversa en este aspecto, constituyéndose en otro elemento a tomar en cuenta durante el diseño del plan.

**Tabla 17.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si discute de forma apropiada y oportuna con sus superiores las tareas asignadas en la Institución**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy De Acuerdo	3	8,6	8,6	8,6
	De Acuerdo	5	14,3	14,3	22,9
	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	8	22,9	22,9	45,7
	En Desacuerdo	10	28,6	28,6	74,3
	Muy En Desacuerdo	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si discute de forma apropiada y oportuna con sus superiores las tareas asignadas en la Institución**

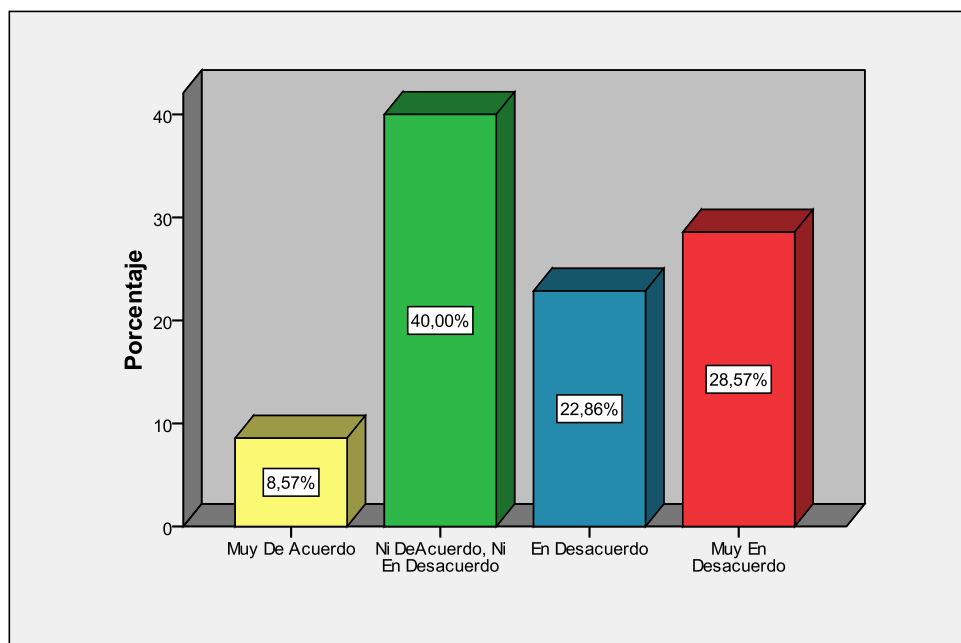


Como en el anterior ítem, se pueden detectar las necesidades manifiestas de estas personas con Discapacidad para el diseño efectivo del plan. Se evidencia mucha heterogeneidad al momento de señalar que se discuten de forma oportuna las tareas asignadas, es decir dentro del diseño debemos dar respuesta a estos aspectos.

**Tabla 18.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si piensa que las personas con discapacidad reciben un trato amable y cordial dentro de la Institución**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy De Acuerdo	3	8,6	8,6	8,6
	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	14	40,0	40,0	48,6
	En Desacuerdo	8	22,9	22,9	71,4
	Muy En Desacuerdo	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si piensa que las personas con Discapacidad reciben un trato amable y cordial dentro de la Institución**

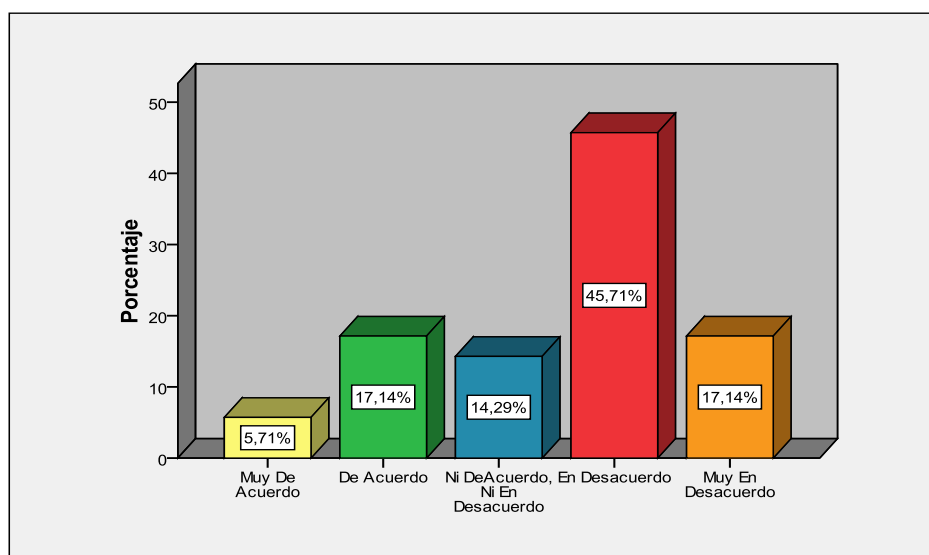


Observamos que de alguna manera se reduce el porcentaje que opina de forma favorable acerca de si reciben dentro de la institución un trato amable y cordial, por lo que podemos inferir que en algunos de los encuestados se evidencia una opinión no tan favorable en cuanto al recibimiento de un trato amable y cordial dentro de la institución. Por lo que un objetivo del plan debe estar orientado a reducir significativamente esta brecha para procurar que dicha opinión a favor de buen trato sea mayoritaria y así intentar minimizar estas diferencias en cuanto a la opinión.

**Tabla 19.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si siente la necesidad de aprender cada vez más competencias que le ayuden a mejorar su labor dentro de la Institución**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy De Acuerdo	2	5,7	5,7	5,7
	De Acuerdo	6	17,1	17,1	22,9
	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	5	14,3	14,3	37,1
	En Desacuerdo	16	45,7	45,7	82,9
	Muy En Desacuerdo	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si siente la necesidad de aprender cada vez más competencias que le ayuden a mejorar su labor dentro de la Institución**

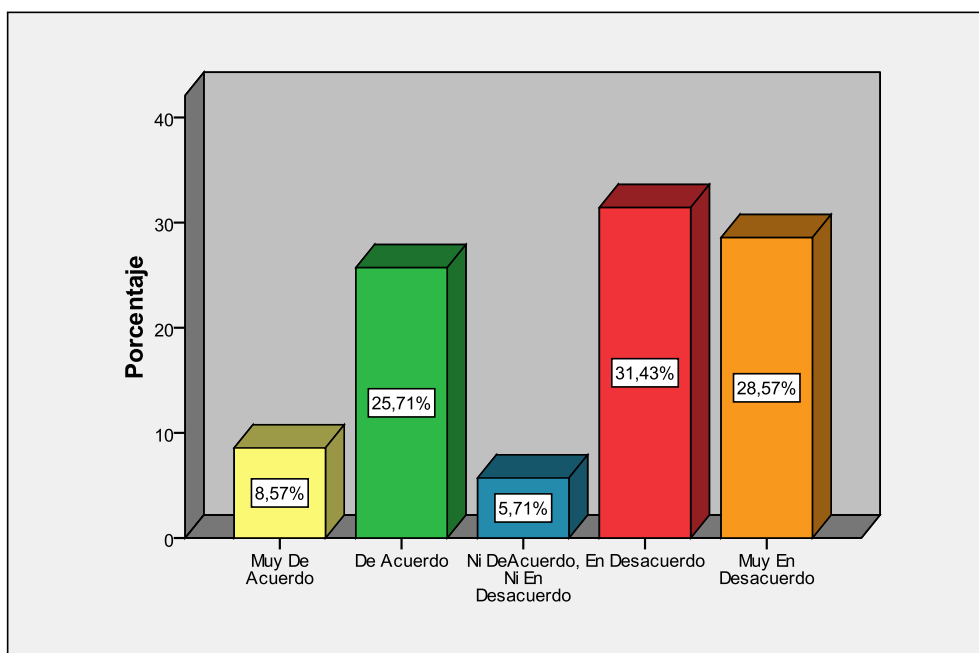


Un cuarto de los encuestados, manifiesta sentir la necesidad de aprender más competencias y/o destrezas de las que manejan hasta ahora, lo que constituye una porción importante del total de ellos y quienes darían los insumos necesarios para la construcción y el diseño del Plan de formación.

**Tabla 20.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si siente el deseo de aprender cada día más cosas que le ayuden a su crecimiento personal**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy De Acuerdo	3	8,6	8,6	8,6
	De Acuerdo	9	25,7	25,7	34,3
	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	2	5,7	5,7	40,0
	En Desacuerdo	11	31,4	31,4	71,4
	Muy En Desacuerdo	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si siente el deseo de aprender cada día más cosas que le ayuden a su crecimiento Personal**

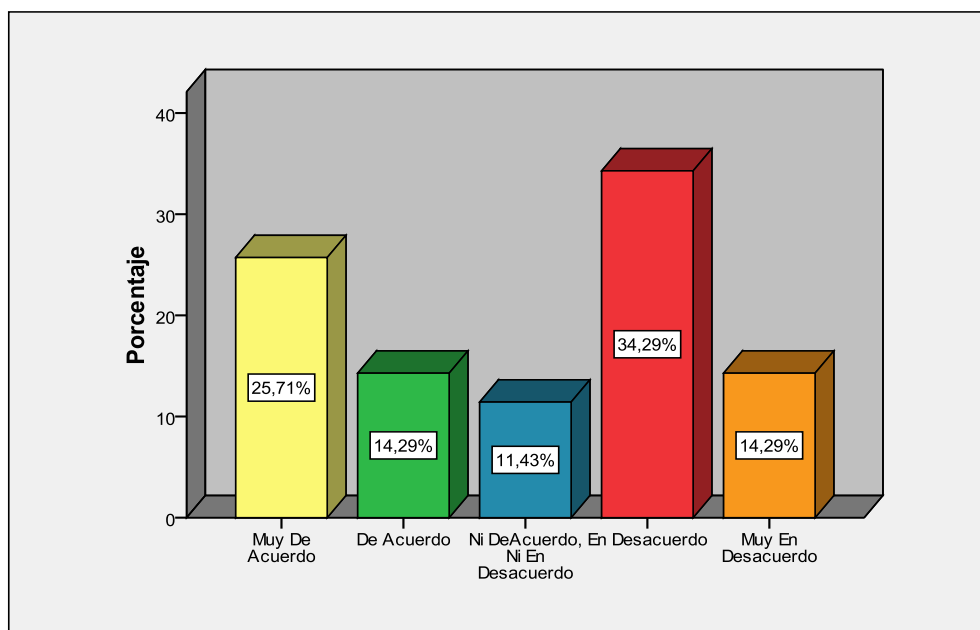


Como se puede observar, básicamente 2 de cada 3 (65%) de las Personas con Discapacidad que laboran en el MPPC Y MS, nivel central, no manifiesta deseos de aprender cosas que le ayuden en su crecimiento personal, por lo que evidentemente se hace necesario un plan de Motivación de gran envergadura que permita sensibilizar o estimular a estos individuos.

**Tabla 21.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si tiene las herramientas suficientes para desempeñar las labores asignadas en la Institución**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy De Acuerdo	9	25,7	25,7	25,7
	De Acuerdo	5	14,3	14,3	40,0
	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	4	11,4	11,4	51,4
	En Desacuerdo	12	34,3	34,3	85,7
	Muy En Desacuerdo	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si tiene las herramientas suficientes para desempeñar las labores asignadas en la Institución**

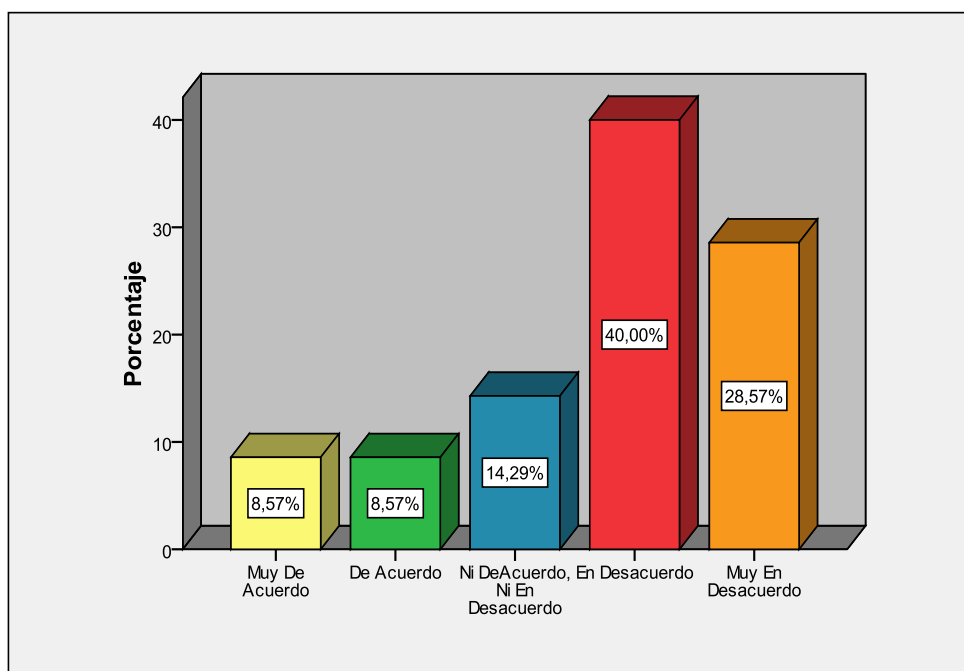


La necesidad de herramientas al grupo de personas con discapacidad dentro de la institución se hace imperiosa. 6 de cada 10 de ellos no poseen de forma suficiente las mismas, lo que justifica de forma inequívoca el diseño y la aplicación del plan dentro del MPPC y MS, nivel central, para elevar su calidad humana y profesional.

**Tabla 22.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si conoces planes de formación para las personas con discapacidad dentro de la Institución**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy De Acuerdo	3	8,6	8,6	8,6
	De Acuerdo	3	8,6	8,6	17,1
	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	5	14,3	14,3	31,4
	En Desacuerdo	14	40,0	40,0	71,4
	Muy En Desacuerdo	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si conoces planes de formación para las personas con Discapacidad dentro de la Institución**

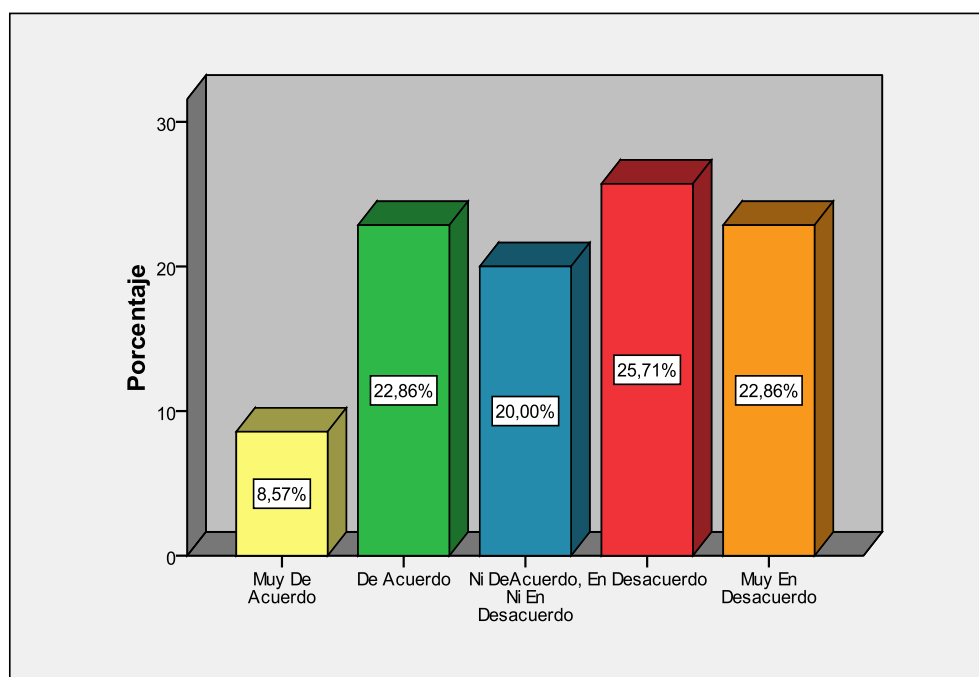


Solo uno de cada cinco conoce de planes de formación para personas con discapacidad, por lo que el diseño y la aplicación de los planes de formación permitirían incluir a una porción más amplia a un gran número de empleados con discapacidad dentro de los objetivos de toda organización.

**Tabla 23.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si han participado en planes de formación para las personas con discapacidad dentro de la Institución**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy De Acuerdo	3	8,6	8,6	8,6
	De Acuerdo	8	22,9	22,9	31,4
	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	7	20,0	20,0	51,4
	En Desacuerdo	9	25,7	25,7	77,1
	Muy En Desacuerdo	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si han participado en planes de formación para las personas con Discapacidad dentro de la Institución**

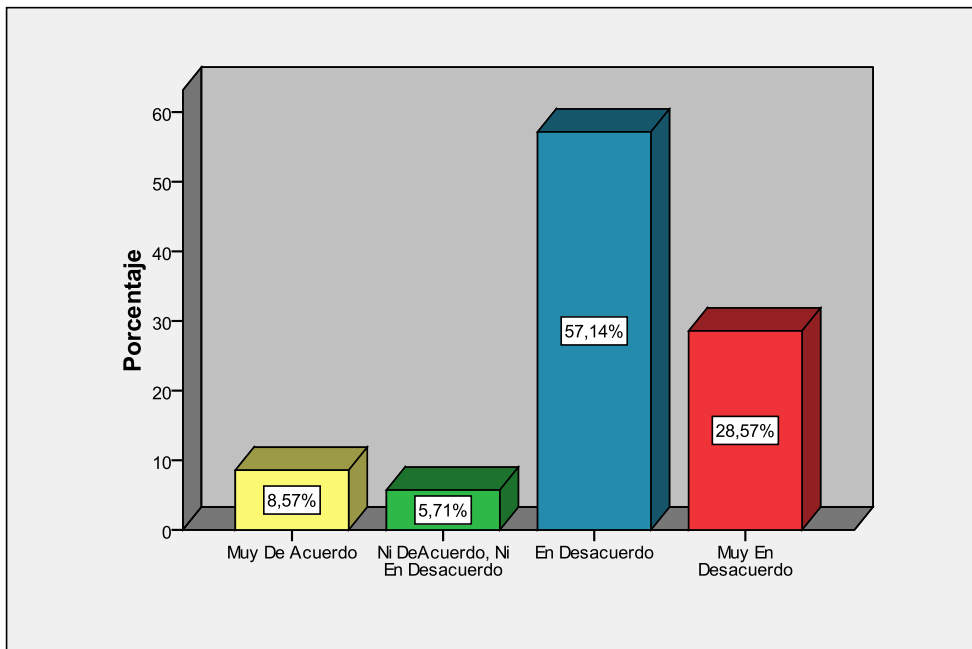


7 de cada 10 encuestados no ha participado en planes de formación, por lo que el diseño del plan se convierte en una necesidad institucional.

**Tabla 24.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si considera que son suficientes los planes de formación para las personas con discapacidad dentro de la Institución**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy De Acuerdo	3	8,6	8,6	8,6
	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	2	5,7	5,7	14,3
	En Desacuerdo	20	57,1	57,1	71,4
	Muy En Desacuerdo	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si considera que son suficientes los Planes de formación para las personas con Discapacidad dentro de la Institución**



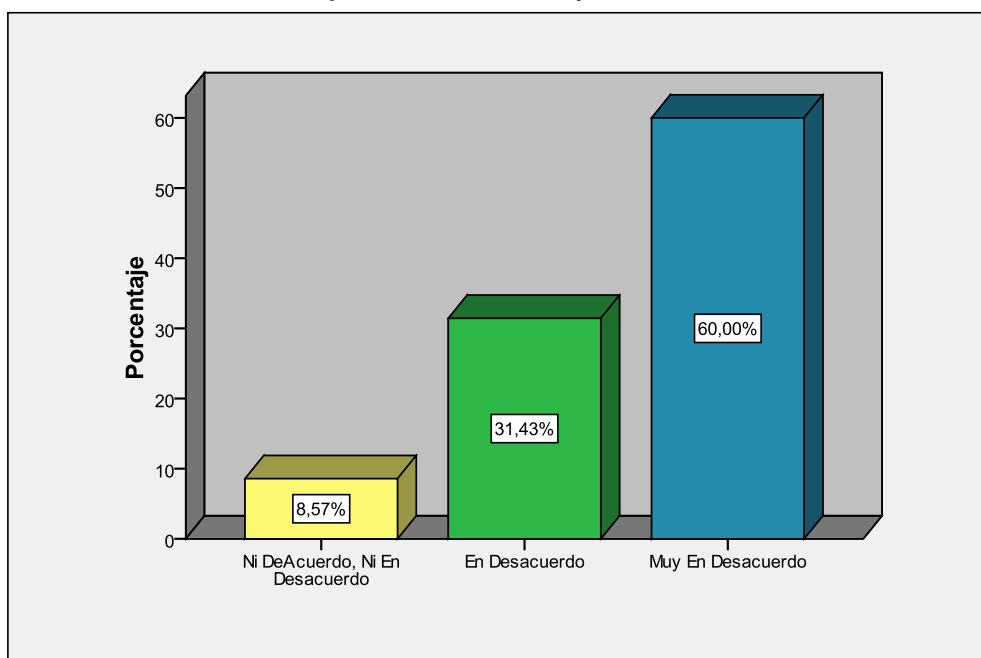


8 de cada 10 encuestados considera que no son suficientes los planes dentro de la institución para personas con discapacidad, lo que nos permite poder sugerirle a la institución el diseño aplicación y evaluación de planes para mejorar y/o capacitar a este tipo de personas. En fin, todos estos elementos nos permiten detectar la enorme necesidad institucional de cubrir estos elementos, para mejorar sustantivamente tanto el desempeño de los empleados como el incremento de la eficiencia dentro del MPPC y MS, nivel central.

**Tabla 25.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si la Institución posee el personal necesario para el Diseño y elaboración de los planes de formación para las personas con discapacidad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	3	8,6	8,6	8,6
En Desacuerdo	11	31,4	31,4	40,0
Muy En Desacuerdo	21	60,0	60,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si la Institución posee el personal necesario para el Diseño y Elaboración de los Planes de Formación para las personas con Discapacidad**

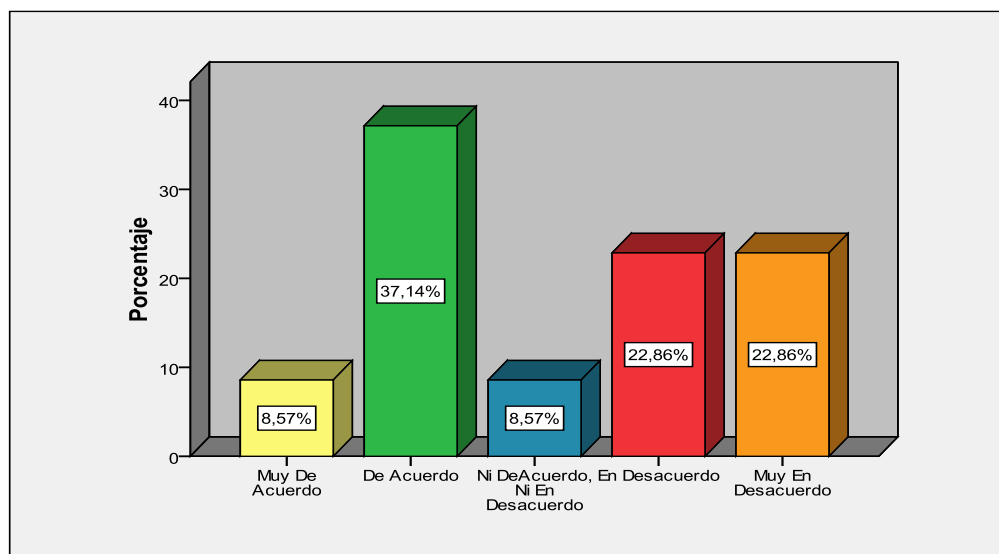


De forma mayoritaria más del 90% de las personas con discapacidad dentro del MPPC y MS, nivel central, considera que dentro de la misma institución no se cuenta con el personal necesario para la elaboración y diseño de los planes acorde al tipo de personal con discapacidad, lo que evidentemente nos permite concluir que solo la consulta adecuada como la que hemos realizado en la presente investigación, nos aportará los elementos teóricos para darle contenido a cualquier plan de formación que la institución permita desarrollar.

**Tabla 26.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si la Institución cuenta con instalaciones adecuadas para la formación de personas con discapacidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy De Acuerdo	3	8,6	8,6	8,6
	De Acuerdo	13	37,1	37,1	45,7
	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	3	8,6	8,6	54,3
	En Desacuerdo	8	22,9	22,9	77,1
	Muy En Desacuerdo	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si la Institución cuenta con instalaciones adecuadas para la formación de personas con Discapacidad**

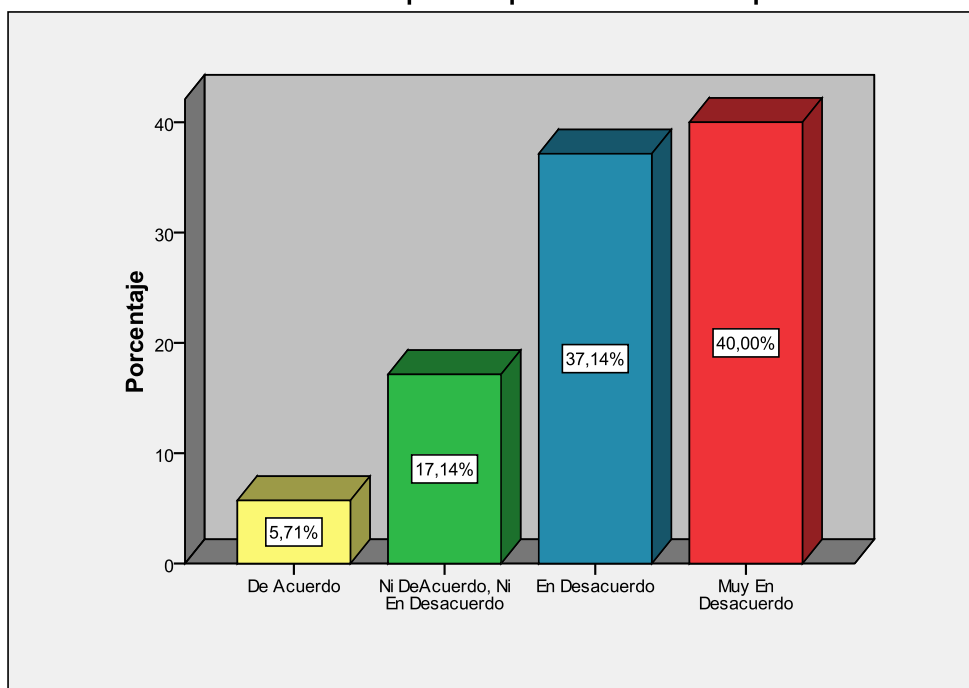


Observamos en el anterior gráfico una opinión dividida y polarizada en cuanto a la disponibilidad de instalaciones adecuadas para la formación de personal con discapacidad, básicamente un 45,7% opina favorablemente y un porcentaje similar lo contrario, solo un 8,6% no se manifiesta ni a favor ni en contra de este aspecto.

**Tabla 27.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre la factibilidad de aplicación de planes de formación para las personas con discapacidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De Acuerdo	2	5,7	5,7	5,7
	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	6	17,1	17,1	22,9
	En Desacuerdo	13	37,1	37,1	60,0
	Muy En Desacuerdo	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre la factibilidad de aplicación de Planes de Formación para las personas con Discapacidad**

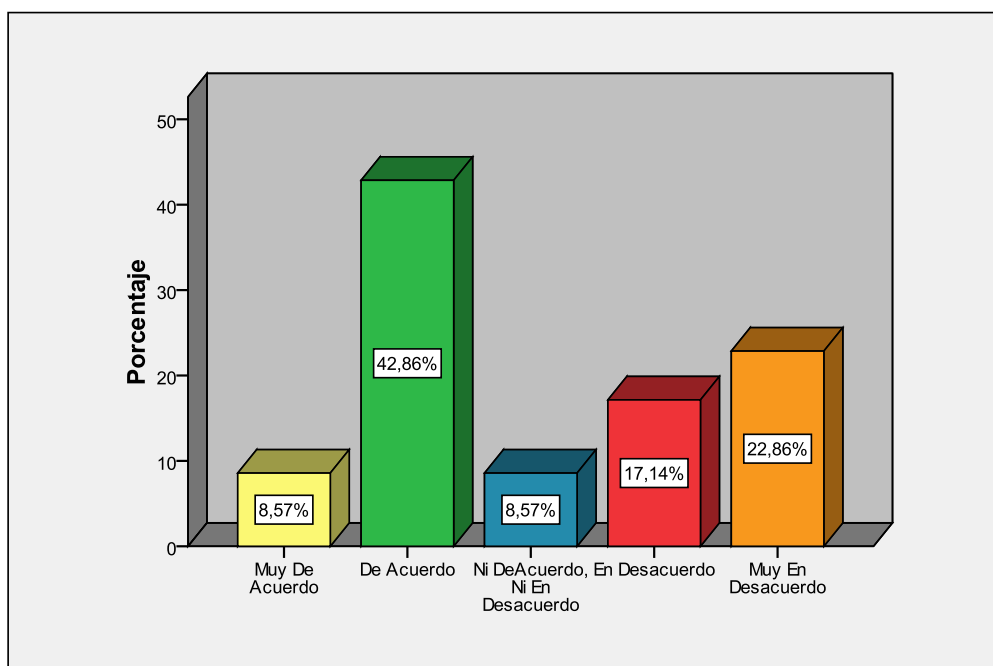


Solo un 22,5% opina favorablemente sobre la factibilidad de aplicación de planes de formación, por lo que nos corresponde no solo motivar, sino de demostrar a través de diferentes medios tanto profesionales como institucionales, que sí es factible el diseño y aplicación de este tipo de plan.

**Tabla 28.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si la Directiva de la Institución está abierta a la aplicación de estos planes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy De Acuerdo	3	8,6	8,6	8,6
	De Acuerdo	15	42,9	42,9	51,4
	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	3	8,6	8,6	60,0
	En Desacuerdo	6	17,1	17,1	77,1
	Muy En Desacuerdo	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si la Directiva de la Institución está abierta a la aplicación de estos planes**

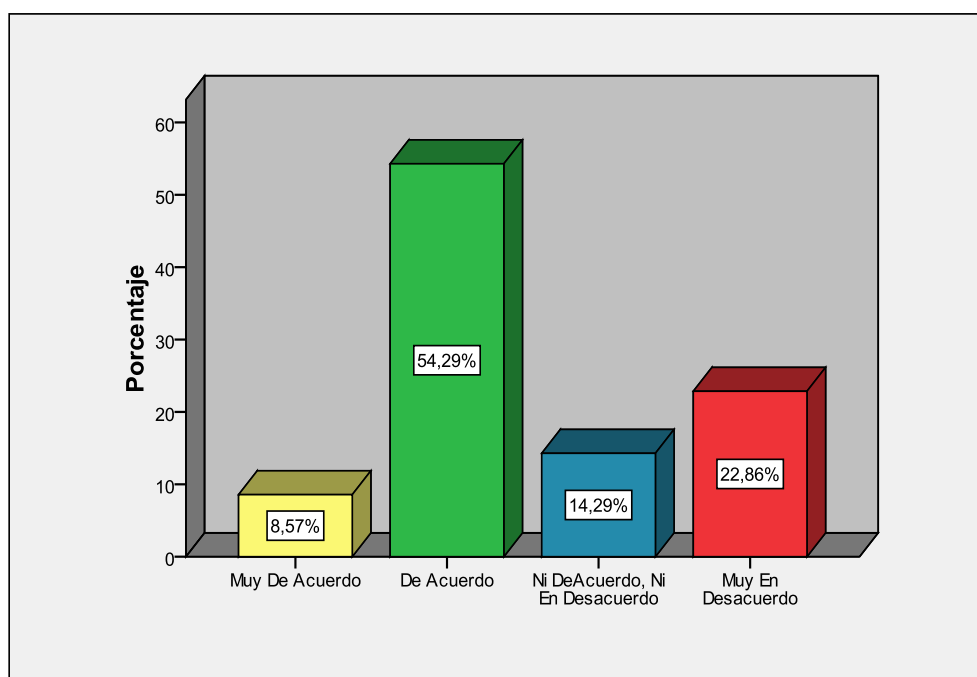


Más de la mitad de los encuestados opina favorablemente en cuanto a que la directiva de la institución sí estaría dispuesta o abierta a la aplicación de estos planes, esto reitera la opinión que se estableció al principio de los presentes ítems en relación a la disposición y confianza que se posee con la misma por parte de estos empleados.

**Tabla 29.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si la Capacitación y Formación incrementaría su desempeño en la Institución**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy De Acuerdo	3	8,6	8,6	8,6
	De Acuerdo	19	54,3	54,3	62,9
	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	5	14,3	14,3	77,1
	Muy En Desacuerdo	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si la Capacitación y Formación incrementaría su desempeño en la Institución**

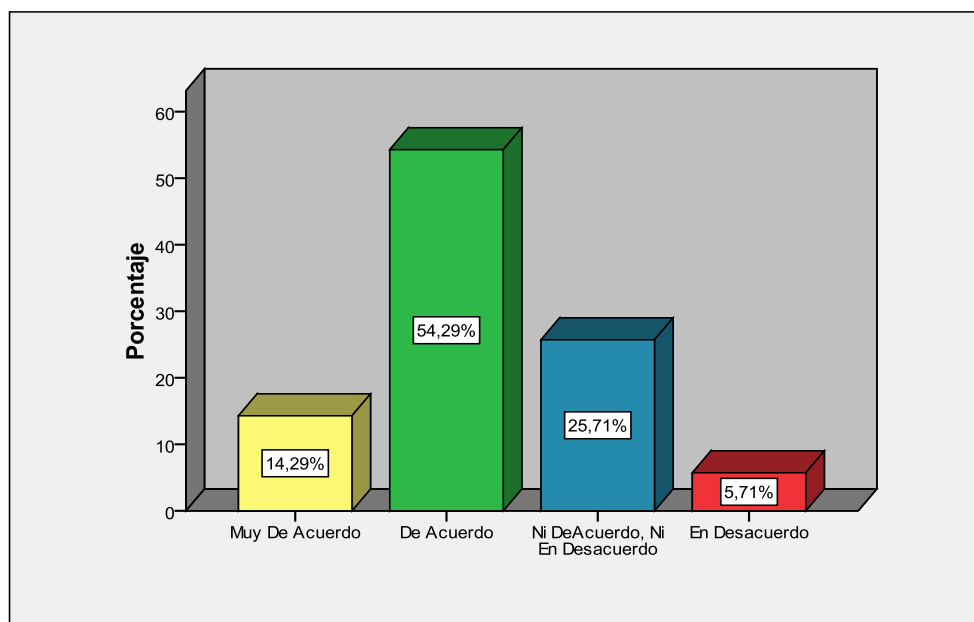


Más del 60% considera que en efecto este tipo de planes de formación incrementaría su desempeño en la institución, lo que evidencia que no verían el mismo como un curso más para valorar el currículo individual, sino que les permitiría desempeñarse con mayor eficiencia dentro de la institución para cada una de las labores asignadas y donde se podría demostrar el compromiso y la mística con que asumen sus funciones a pesar de las limitaciones.

**Tabla 30.- Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el nivel central para el año 2013 sobre si la Capacitación del personal con discapacidad debe ser una de las Políticas de Inclusión de la Institución**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy De Acuerdo	5	14,3	14,3	14,3
	De Acuerdo	19	54,3	54,3	68,6
	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	9	25,7	25,7	94,3
	En Desacuerdo	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Opinión de los 35 empleados con Discapacidad que laboran en el MPPC y MS en el Nivel Central Para el año 2013 sobre si la Capacitación del personal con Discapacidad debe ser una de las Políticas de Inclusión de la Institución**



Un 70% opina favorablemente acerca de que el MPPC Y MS, nivel central, debe ser una institución que dentro de sus políticas inclusivas, desarrolle este tipo de planes y proyectos en aras de mejorar la eficacia en su personal con alguna discapacidad.

### **Análisis global de los resultados**

En términos generales las personas con discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC Y MS), nivel central, son profesionales con opinión muy favorable a que la institución cuenta con planes de formación e instancias administrativas para la formación de su personal. Se sienten a gustos ya que el trato laboral que reciben les hace ver que son tomados en cuenta de manera especial para el desarrollo de las actividades, sin embargo en cuanto a la respecta adecuada en algunos casos de sus supervisores inmediatos la opinión es dividida (véase tabla y gráfico 11).

El reconocimiento amplio de sus compañeros dentro de la institución es un aspecto clave dentro de lo investigado, todos mantienen una opinión muy favorable sobre las capacidades en la organización de los materiales con los trabajan día a día, no obstante al preguntársele sobre si se planifica las acciones que le son asignadas dentro de la institución la opinión es totalmente en contra, lo que evidencia una falla dentro de la misma. Y esto se convierte en insumo al momento del diseño de un plan de formación.

Por otro lado, se evidencian problemas de comunicación con sus compañeros ya que al observar el gráfico 15, se puede detectar la heterogeneidad de respuestas en consecuencia podemos asumir que existe heterogeneidad de criterios. La discusión en forma apropiada y oportuna con sus superiores de las tareas asignadas en la institución es muy desfavorable, ya que en la gran mayoría se muestra en desacuerdo sobre la discusión de las mismas, es decir, básicamente manifiestan que estas no se discuten.

Hay división de criterios en cuanto a percibir que las personas con discapacidad reciben un trato amable y cordial dentro de la institución, una parte se muestra de acuerdo y otra en desacuerdo. Todos coinciden en la necesidad de aprender cada vez más competencias que le

ayuden a mejorar su labor dentro de la institución lo que justifica en la medida el diseño del plan de formación, que se propuso al inicio de la investigación, ya que la opinión de estos ayudaría a su crecimiento personal. Debido a que las herramientas que poseen para desempeñar sus labores son suficientes. Muchos de ellos desconocen de planes de formación para personas con discapacidad, ya que como lo mencionamos anteriormente conocen de planes de formación en términos generales, no la especificidad que ellos ameritan y algunos que conocen que conocen de estos planes de formación consideran que son insuficientes.

La institución cuenta con instalaciones adecuadas para la formación de personas con discapacidad esto según la opinión de las mismas personas con discapacidad, sin embargo también opinan en forma desfavorable sobre la factibilidad de la misma como consecuencia de que no se posee el personal necesario para el diseño y elaboración de estos planes.

Finalmente la gran mayoría considera que la capacitación y formación incrementaría su desempeño además de cumplirse con las políticas de inclusión de la institución.



## CAPÍTULO V

### 5. PLAN DE FORMACIÓN

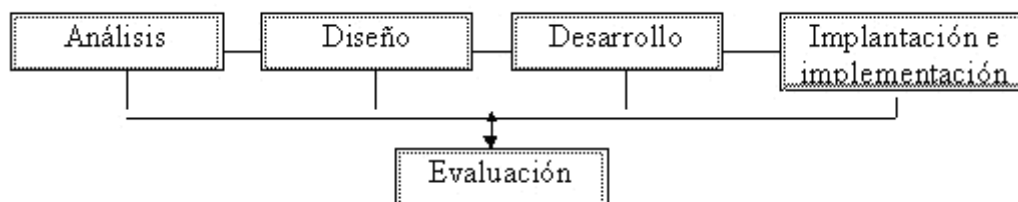
Todo Plan de formación debe estar sustentado por Diseño Instruccional óptimo para su adecuada creación, Yukavetsky (2010) señala que “El Diseño Instruccional, en su definición más sencilla, es un proceso sistemático, planificado y estructurado donde se produce una variedad de materiales educativos atemperados a las necesidades de los educandos, asegurándose así la calidad del aprendizaje.”

El Diseño Instruccional se nutre de las:

- **Ciencias Sociales;** a través de la Psicología con del estudio de las diferencia individuales y de las Teorías de la conducta humana a través de las teorías conductistas, cognoscitivistas, y constructivistas.
  
- **Ciencias de la Ingeniería;** con las Teoría de sistemas y las Ciencias de la Información (Informática), Tecnologías del campo de la informática: computadoras, programados, multimedios, telecomunicaciones, micro-onda, satélites, etc.

En tal sentido podemos señalar que los modelos instruccionales “son guías o estrategias que los instructores utilizan en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Constituyen el armazón procesal sobre el cual se produce la instrucción de forma sistemática y fundamentada en teorías del aprendizaje. Incorporan los elementos fundamentales del proceso de Diseño Instruccional, que incluye el análisis de los participantes, la ratificación de metas y objetivos, el diseño e implantación de estrategias y la evaluación.

Las fases del Diseño Instruccional según Yukavetsky (2010) se resumen en el siguiente esquema:



La fase de Análisis constituye la base para las demás fases del Diseño Instruccional. Es en esta fase que se define el problema, se identifica la fuente del problema y se determinan las posibles soluciones. En nuestro caso, la ausencia de una política de formación para las personas con discapacidad en el MPPC y MS, nivel central, nos llevó a proponer el diseño del mismo. En esta fase se utilizan diferentes métodos de investigación, tal como el análisis de necesidades. El producto de esta fase se compone de las metas instruccionales y una lista de las tareas a enseñarse. Estos productos serán los insumos de la fase de diseño.

En la fase de Diseño se utiliza el producto de la fase de Análisis para planificar una estrategia y así producir la instrucción. En esta fase se hace un bosquejo de cómo alcanzar las metas instruccionales. Algunos elementos de esta fase incluyen hacer una descripción de la población a impactarse, es decir determinamos el número de personas con discapacidad que laboran en el MPPC y MS, nivel central llevar a cabo un análisis instruccional, redactar objetivos, redactar ítemes para pruebas, determinar cómo se divulgará la instrucción, y diseñar la secuencia de la instrucción. El producto de la fase de Diseño es el insumo de la fase de Desarrollo.

En la fase de Desarrollo se elaboran los planes de la lección y los materiales que se van a utilizar. En esta fase se elabora la instrucción, los medios que se utilizarán en la instrucción y cualquier otro material necesario, tal como los programados.

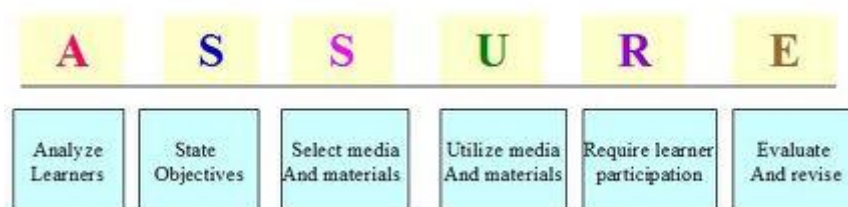
En la fase de Implantación e Implementación se divulga eficiente y efectivamente la instrucción. La misma puede ser implantada en diferentes ambientes: en el salón de clases, en laboratorios o en escenarios donde se utilicen las tecnologías relacionadas a la computadora y con las que se cuenten en la institución por nosotros abordada. En esta fase se propicia la comprensión del material, el dominio de destrezas y objetivos, y la transferencia de conocimiento del ambiente instruccional al ambiente de trabajo.

En la fase de Evaluación se evalúa la efectividad y eficiencia de la instrucción. La fase de Evaluación deberá darse en todas las fases del proceso instruccional. Existen dos tipos de evaluación: la Evaluación Formativa y la Evaluación Sumativa. La Evaluación Formativa es

continua, es decir, se lleva a cabo mientras se están desarrollando las demás fases. El objetivo de este tipo de evaluación es mejorar la instrucción antes de que llegue a la etapa final. La Evaluación Sumativa se da cuando se ha implantado la versión final de la instrucción. En este tipo de evaluación se verifica la efectividad total de la instrucción y los hallazgos se utilizan para tomar una decisión final, tal como continuar con un proyecto educativo o comprar materiales instruccionales.

Los modelos de Diseño Instruccional se pueden utilizar para producir los siguientes materiales: módulos para lecciones, los cursos de un currículo universitario, y cursos de adiestramientos variados para la empresa privada, en el caso del presente trabajo se busca diseñar un Plan de formación que produzca módulos para lecciones basados en las necesidades detectadas durante el proceso de encuestas.

Otros autores que desarrollan los modelos de Diseño Instruccionales, son Heinich, Molenda, Russell y Smaldino (1993) quienes a través del modelo ASSURE incorporaron los eventos de instrucción de Robert Gagné para asegurar el uso efectivo de los medios en la instrucción. El modelo ASSURE tiene sus raíces teóricas en el constructivismo, partiendo de las características concretas del estudiante, sus estilos de aprendizaje y fomentando la participación activa y comprometida del estudiante. ASSURE presenta seis fases o procedimientos:



1. Analizar las características del estudiante. Antes de comenzar, se debe conocer las características de los estudiantes, en relación a:
  - Características Generales: nivel de estudios, edad, características sociales, físicas, etc.
  - Capacidades específicas de entrada: conocimientos previos, habilidades y actitudes.
  - Estilos de Aprendizaje.

2. Establecimiento de objetivos de aprendizaje, determinando los resultados que los estudiantes deben alcanzar al realizar el curso, indicando el grado en que serán conseguidos.
3. Selección de estrategias, tecnologías, medios y materiales.
  - Método Instruccional que se considera más apropiado para lograr los objetivos para esos estudiantes particulares.
  - Los medios que serían más adecuados: texto, imágenes, video, audio, y multimedia.
  - Los materiales que servirán de apoyo a los estudiantes para el logro de los objetivos.
4. Organizar el escenario de aprendizaje. Desarrollar el curso creando un escenario que propicie el aprendizaje, utilizando los medios y materiales seleccionados anteriormente. Revisión del curso antes de su implementación, especialmente si se utiliza un entorno virtual comprobar el funcionamiento óptimo de los recursos y materiales del curso.
5. Participación de los estudiantes. Fomentar a través de estrategias activas y cooperativas la participación del estudiante.
6. Evaluación y revisión de la implementación y resultados del aprendizaje. La evaluación del propio proceso llevará a la reflexión sobre el mismo y a la implementación de mejoras que redunden en una mayor calidad de la acción formativa.

### **Modelo de Gagne**

El autor sistematiza un enfoque integrador donde se consideran aspectos de las teorías de estímulos-respuesta y de modelos de procesamiento de información. Gagné considera que deben cumplirse, al menos, diez funciones en la enseñanza para que tenga lugar un verdadero aprendizaje.

1. Estimular la atención y motivar.
2. Dar información sobre los resultados esperados.
3. Estimular el recuerdo de los conocimientos y habilidades previas, esenciales y relevantes.
4. Presentar el material a aprender.
5. Guiar y estructurar el trabajo del aprendiz.
6. Provocar la respuesta.

7. Proporcionar feedback.
8. Promover la generalización del aprendizaje.
9. Facilitar el recuerdo.
10. Evaluar la realización.

Cómo sabemos, existen múltiples modelos de Diseños instruccionales, tanto en su definición, como en los elementos que incorporan en cada una de sus fases, sin embargo cada uno de ellos mantiene de forma clara que el mismo ante todo, es un proceso sistemático y coherente para el logro de objetivos, en la presente investigación tomamos a la autora prefijada, la cual nos permitió, a través de las características que presenta sistematizar nuestro plan.

## **5.1 Diseño del Plan de Formación**

### **Propuesta de un Modelo de Plan de Formación para las Personas con Discapacidad dentro del Ministerio del Poder Popular para Las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central.**

Las personas con discapacidad de acuerdo con la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, entendemos por tal aquellas que presenten deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. Estos elementos deben ser considerados al momento de diseñar el modelo propuesto.

Para la propuesta de Plan, nos apoyamos en Modelo de Plan de Acción Local para la Inclusión de las personas con discapacidad 2012-2015 formulado y desarrollado por 2 autores españoles Agustín Huete García (Director de la empresa de Consultoría e Investigación Social en España) y Antonio Sola Bautista. Quienes en el año 2012 elaboraron un documento para el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, más conocido por sus siglas, CERMI con el apoyo y financiamiento del Gobierno Español. A través del Ministerio de Sanidad, Política social e igualdad.

Se fundamentaron en un Plan de Acción que pretende ser una herramienta global al servicio de cualquier persona, entidad, administración, etc. que preste o esté en disposición de prestar servicios a un grupo poblacional que presenta unas determinadas necesidades de atención y/o apoyo. El Plan de Acción presenta diferentes utilidades: proporciona datos sobre la realidad de las personas con discapacidad y sobre sus necesidades; tal y como lo hemos venido desarrollando con la población de personas con discapacidad que laboran en el MPPC y MS, nivel central, orienta sobre los objetivos generales de actuación en el futuro inmediato, sobre las estrategias apropiadas y sobre las acciones que es necesario desarrollar para lograr esos objetivos.

El Plan de Acción contiene tres elementos fundamentales:

- **Fundamentación:** Todo plan ha de asentarse en unos determinados ‘valores’, que han de ser coherentes con el posicionamiento ideológico de la entidad que lo impulsa. La fundamentación tiene como objetivo justificar el ‘por qué’ de la elaboración del Plan y establecer los valores en los que se inspira.

- **Análisis de la realidad:** comprende la recopilación de información y los trabajos de investigación necesarios para conocer la situación de la población objetivo (las personas con discapacidad). Para ello, se utilizan fuentes cuantitativas (encuestas y bases de datos), fuentes cualitativas y análisis de documentos clave.

- **Parte Operativa:** establece la estructura del Plan, definiendo las diferentes Áreas de actuación (tales como: formación, empleo, educación, etc.). Cada una de éstas Áreas se operativiza en objetivos y actuaciones concretas.

Estos autores eligieron documentos de diferentes ámbitos (internacional y municipal) y dependientes de diferentes instituciones y administraciones de España, que le permitieron con base a antecedentes previos diseñar un Modelo de Plan de Formación basados en un Diseño Instruccional sencillo, como el expuesto por Yukavetsky (2010), entre las instituciones y documentos que soportan su investigación podemos mencionar;

- I Plan Municipal de Discapacidad 2011-2015. Ayuntamiento de Santander.
- Actuaciones Municipales de Atención a la Discapacidad 2010. Ayuntamiento de Madrid.
- III Plan Municipal de Integración de Discapacidad 2009-2012. Ayuntamiento de Logroño.
- Actuaciones Municipales de Atención a la discapacidad 2007. Ayuntamiento de Barcelona.
- Plan Municipal sectorial de Atención a la Discapacidad 2006. Ayuntamiento de Miranda de Ebro (Burgos).
- Plan Municipal de Actuación Integral de la Discapacidad 2005-2010. Ayuntamiento de Córdoba y,

- I Plan Integral de Atención a la Discapacidad 2004-2007. Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón (Madrid).

Basados en estos fundamentos y en concordancia con la revisión y consulta de la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad de Naciones Unidas (2006), la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 y otros Planes de Acción Local en América Latina, dirigidos a las personas con discapacidad, los principios que inspiran este modelo de Plan de Acción para la Formación y Capacitación de las Personas con Discapacidad en el MPPC y MS, nivel central, son los siguientes:

- A. Participación Social.
- B. Inclusión plena y efectiva en todos los ámbitos de la sociedad.
- C. Igualdad de Oportunidades.
- D. Coordinación.
- E. Prestación de bienes y servicios.
- F. Respeto por la dignidad y por la diferencia de las personas con discapacidad.
- G. Reconocimiento, cumplimiento y promoción de Derechos.
- H. Perspectiva de Género (Igualdad entre hombres y mujeres).

En tal sentido, se han Propuesto 7 áreas para el Plan de Formación, obtenidas a partir del resultado de las encuestas aplicadas a los 35 empleados que laboran para el momento de nuestra investigación en el MPPC y MS, nivel central. Para cada una de ellas, se han identificado objetivos y medidas de actuación hasta un total de 24 objetivos y 83 acciones, según se detallan a continuación:



**Cuadro.- N° 9**  
**Resumen de Áreas, Objetivos y Acciones**

Áreas	Objetivos	Acciones
Información y Sensibilización	5	20
Accesibilidad Universal	4	13
Participación Social	3	11
Educación y Formación	3	9
Salud	3	9
Tiempo Libre, Recreación, Cultura y Deportes	3	11
Servicios Sociales e Inclusión	3	10
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>83</b>

Estas acciones se estiman deben ser desarrolladas durante un periodo de 160 horas de clases, a razón de 10 horas semanales, lo que conlleva una duración mínima de 4 meses o lo que conocemos como un semestre académico. La dinámica del mismo debe desarrollarse en sesiones conceptualizadas como seminarios, la ventaja del mismo está sustentada en la construcción del conocimiento entre todos los actores del proceso.

A tal efecto, a continuación presentamos la especificación de cada área a desarrollar justificada como objetivo General, así como los objetivos específicos que se derivan y las acciones necesarias para la consecución del mismo Plan. Es importante señalar, que aunque se procuró ser lo más exhaustivos, basados en las orientaciones de los resultados de la investigación, el mismo está abierto a la inclusión o supresión de otros contenidos.

### Área 1- Información y Sensibilización

**Objetivo general: Garantizar que toda persona con discapacidad dentro del MPPC y MS, nivel central, que tenga pleno acceso a la información, asesoramiento y apoyo necesarios para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación.**

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Acciones</b>
1.- Promover la sensibilización y concienciación de la ciudadanía con relación a los derechos de las personas con Discapacidad.	1.1.- Incorporación de la perspectiva de la discapacidad en cualquier acción del MPPC y MS, nivel central, informativa, formativa y de sensibilización que se realice.
	1.2.- Desarrollo de acciones accesibles de sensibilización, concienciación y educación de forma periódica y sistemática, dirigidas a todas las personas con discapacidad dentro del MPPC y MS, nivel central, con el objetivo de trasladar una imagen normalizada y positiva de la discapacidad, teniendo en cuenta la heterogeneidad existente entre las personas con discapacidad.
	1.3.- Fomento del papel activo de las personas con discapacidad en las campañas accesibles de sensibilización.
	1.4.- Desarrollo de programas de sensibilización y/o apoyo a la adaptación de los puestos de trabajo a las personas con discapacidad (nivel ergonómico, organizativo, etc.) dentro del MPPC y MS, nivel central.
	1.5.- Asegurar que cualquier campaña de sensibilización que lleve a cabo MPPC y MS, nivel central, incluya de una manera normalizada la discapacidad.
2.- Proporcionar a las personas con discapacidad y a sus familiares una información ágil y orientación adaptada a sus necesidades (sensoriales, comprensivas, etc.) con el objetivo de facilitar la plena integración y mejora de la calidad de vida de éstas.	2.1.- Creación de un servicio accesible de información, orientación y apoyo dentro del MPPC y MS, nivel central, a personas con discapacidad y sus familias para la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
	2.2.- Información pertinente a las personas con discapacidad, utilizando diferentes canales accesibles de difusión: cartas, correo electrónico, folletos, carteles anunciadores, periódicos, medios audiovisuales, etc.
	2.3.-Elaboración y difusión de material informativo accesible (dípticos, trípticos, hojas informativas, guías informativas) sobre las asociaciones, los recursos y servicios que se ofrecen y los diferentes itinerarios de atención según tipos de discapacidad. La elaboración y difusión de este material informativo se realizará en colaboración con los empleados del MPPC y MS, nivel central, con discapacidad.
	2.4.- Difusión de información web accesible para los servicios y actividades del MPPC y MS, los mapas de recursos entre los diferentes informadores, administración, departamentos, oficinas, etc.

**Objetivo general: Garantizar que toda persona con discapacidad dentro del MPPC y MS, nivel central, que tenga pleno acceso a la información, asesoramiento y apoyo necesarios para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación.**

Objetivos Específicos	Acciones
<p>3.- Desarrollar iniciativas que proporcionen información que contribuya a prevenir las posibles deficiencias en los diferentes sistemas de atención a la discapacidad (sanitario, servicios, sociales, etc.).</p>	<p>3.1.- Creación de una intranet y/o correo institucional accesible para personas con discapacidad auditiva en algunas oficinas, dependientes del MPPC y MS, nivel central, para mejorar la información sobre recursos, prestaciones, servicios, etc. que se ofrecen en materia de discapacidad.</p>
	<p>3.2.- Refuerzo de las campañas accesibles de sensibilización en el entorno educativo, potenciando el papel activo de las personas con discapacidad y el conocimiento de las discapacidades más invisibles.</p>
	<p>3.3.- Desarrollo de sesiones informativas dirigidas a los profesionales del MPPC y MS impartidas por los expertos en discapacidad para mejorar la atención a la misma en diferentes ámbitos (sanitario, educativo, laboral, etc.)</p>
<p>4.- Fortalecer la colaboración y el contacto fluido y directo entre las entidades de atención a la discapacidad y el resto de agentes sociales (en el medio educativo, laboral, a través de los medios de comunicación, etc.).</p>	<p>4.1.- Colaboración con las entidades sociales en las campañas de sensibilización que realicen, fomentando que sean las propias personas con discapacidad y sus familias las que ejerzan un papel activo en las mismas.</p>
	<p>4.2.- Fomento de jornadas o campañas de sensibilización con el empresariado y profesionales, para promover la accesibilidad en el medio laboral.</p>
	<p>4.3.- Formación y sensibilización para mejorar habilidades en la relación y actuación con las personas con discapacidad, teniendo en cuenta las funciones asociadas a su puesto de trabajo.</p>
	<p>4.4.- Sensibilización con los medios de comunicación en relación al empleo del lenguaje, tipos de mensajes y, en general, contenidos y forma de la información que transmiten.</p>
<p>5.- Establecer un marco estable de coordinación y cooperación entre entidades municipales (públicas y privadas) en el ámbito de la información y sensibilización</p>	<p>5.1.- Coordinación entre los organismos públicos nacionales para el desarrollo de campañas accesibles de sensibilización y concienciación sobre los derechos de las personas con discapacidad.</p>
	<p>5.2.- Apoyo y colaboración con las Organizaciones Sociales, Consejos Comunales, Comunas y Movimientos Sociales de apoyo a personas con discapacidad, para el desarrollo de campañas accesibles de información y sensibilización acerca de la discapacidad.</p>
	<p>5.3.- Coordinación con las instituciones públicas para la adecuación de la información a las demandas de las personas con discapacidad y sus familias.</p>
	<p>5.4.- Establecimiento de convenios de colaboración entre las organizaciones para el desarrollo de campañas de información y sensibilización acerca de la discapacidad.</p>

## Área 2- Accesibilidad Universal

**Objetivo general: Promover la accesibilidad universal (a los espacios, a la información, a la comunicación) teniendo en cuenta diferentes tipos de discapacidad dentro de las instalaciones del MPPC y MS, nivel central.**

Objetivos Específicos	Acciones
6.- Garantizar la accesibilidad a los nuevos espacios (públicos y privados) de la ciudad y realizar las comprobaciones oportunas.	6.1.- Supresión de las barreras de accesibilidad existentes en los ámbitos de telecomunicaciones y sociedad de la información, espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación, transportes, bienes y servicios a disposición del público, información y relaciones con las Administración Pública.
	6.2.- Aplicar criterios de uso y accesibilidad universal a todas las acciones informativas (señalización, documentos, impresos, páginas web...) que se realicen en el ámbito ministerial, mediante adaptaciones acústicas y/o visuales, la incorporación de subtitulación y/o intérpretes de lengua de signos, textos de lectura fácil, recursos de apoyo a la comunicación oral, etc.
	6.3.- Establecimiento de un programa de eliminación de barreras (Arquitectónicas, de movilidad, de acceso a la información y a la comunicación, etc.).
	6.4.- Creación de un distintivo “Accesible”, que podrá concederse a todos aquellos locales y establecimientos que cumplan con lo exigido en materia de Accesibilidad.
7.- Dotar al MPPC y MS, nivel central, de instrumentos de planificación que garanticen la accesibilidad integral.	7.1.- Revisión Anual de accesibilidad al Ministerio (pasos de peatones, señalizaciones, accesibilidad de aceras, parquímetros accesibles, adaptación acústica de la red, ascensores provistos de bucle magnético en sus intercomunicadores y dispositivos de emergencia visuales, luminosos y acústicos, etc.).
	7.2.-Desarrollo de un Programa Anual de Eliminación de barreras arquitectónicas para hacer accesibles todos los entornos donde se desarrollen actividades laborales (centros sanitarios, oficinas, departamentos, etc.) y que haga visible el resto de barreras existentes en el Ministerio (arquitectónicas, de movilidad, de acceso a la información y a la comunicación, etc.).
	7.3.- Elaboración de un Plan Ministerial de Accesibilidad Integral.
	7.4.- Desarrollo de un Plan para el uso de plazas y jardines a través de la adaptación de juegos infantiles para personas con discapacidad.
8.- Potenciar la disponibilidad de recursos para la movilidad de forma autónoma de la población con discapacidad.	8.1.- Ampliación, en todo el Ministerio, del número de plazas de aparcamiento reservadas para personas con movilidad reducida.
	8.2.- Establecimiento de medidas que faciliten que las personas con discapacidad utilicen el transporte urbano de forma segura (identificación accesible de las paradas con avisos visuales y sonoros, reserva de asientos, campañas accesibles de sensibilización y concienciación, etc.).

**Objetivo general: Promover la accesibilidad universal (a los espacios, a la información, a la comunicación) teniendo en cuenta diferentes tipos de discapacidad dentro de las instalaciones del MPPC y MS, nivel central.**

Objetivos Específicos	Acciones
	8.3.- Supresión de las barreras de accesibilidad universal (arquitectónicas, de movilidad, de acceso a la información y a la comunicación, etc.) existentes cerca del MPC y MS en el ámbito de los Transportes Públicos Urbanos.
9.- Establecer un marco estable de coordinación y cooperación entre entidades municipales (públicas y privadas) en el ámbito de la promoción de la accesibilidad universal	9.1.- Apoyo a la colaboración con instituciones, organismos públicos, entidades sociales y empresas para que, mediante acuerdos y convenios, se promueva la accesibilidad tanto a edificaciones antiguas como de reciente construcción, y la aplicación y cumplimiento de la normativa.
	9.2.- Fomento de la coordinación y colaboración entre las asociaciones de atención a la discapacidad y las distintas administraciones para favorecer el acceso de las personas con discapacidad de la visión, de la audición y/o intelectual (lectura fácil).

### Área 3-Participación Social

**Objetivo general: Promover y facilitar la participación social activa de las personas con discapacidad en el MPPC y MS, nivel central.**

Objetivos Específicos	Acciones
10.- Hacer efectiva la participación de las personas con discapacidad en las actividades del MPPC y MS, nivel central.	10.1.- Realización de un programa de información y formación de responsables y técnicos del MPPC y MS, nivel central, en materia de participación activa de las personas con discapacidad.
	10.2.- Fomento de la participación desde la planificación hasta la evaluación de los programas y proyectos que se lleven a cabo desde el MPPC y MS, nivel central, en materia de discapacidad.
	10.3.- Promoción de programas de concienciación y sensibilización entre las entidades sociales acerca del fomento de la participación social y comunitaria de las personas con discapacidad.
	10.4.- Establecimiento de indicadores de evaluación para conocer el grado de información y participación de personas con discapacidad en los diferentes programas del MPPC y MS, nivel central.

<b>Objetivo general: Promover y facilitar la participación social activa de las personas con discapacidad en el MPPC y MS, nivel central.</b>	
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Acciones</b>
	10.5.- Creación de un buzón de sugerencias (físico y/o virtual) accesible destinado a que las personas con discapacidad puedan plantear voluntariamente cualquier actuación o realizar quejas o demandas.
11.- Promover la acción voluntaria en el ámbito de la atención a las personas con discapacidad del MPPC y MS, nivel central.	11.1.- Fomento de la incorporación y participación activa de las personas con discapacidad en los programas de voluntariado del MPPC y MS, nivel central.
	11.2.- Apoyo a las iniciativas destinadas a favorecer la creación y mantenimiento de grupos de voluntariado entre el sector de personas con discapacidad y otros grupos del MPPC y MS, nivel central.
	11.3.- Apoyo a la realización de actividades de voluntariado dirigidas a facilitar la participación de las personas con discapacidad.
12.- Colaborar con el movimiento asociativo de la discapacidad para el mantenimiento de sus estructuras organizativas y el desarrollo de actuaciones	12.1.- Apoyo a las asociaciones, comités comunitarios de personas con discapacidad (Consejos Comunales, Comunas, Movimientos Sociales, etc.), para el desarrollo de actividades donde se fomente la participación de las personas con discapacidad.
	12.2.- Apoyo a los programas y proyectos desarrollados conjuntamente entre asociaciones, Consejos Comunales, Comunas, Movimientos Sociales, etc., que trabajan con distintos tipos de discapacidad.
	12.3.- Promoción de convenios de colaboración con entidades (públicas y privadas) para personas con discapacidad y sus familias para la implementación y desarrollo conjunto de proyectos e iniciativas que tengan por finalidad el fomento de la participación social de este colectivo.

#### Área 4 Educación y Formación

<b>Objetivo general: Promover la participación de las personas con discapacidad en los programas educativos del MPPC y MS</b>	
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Acciones</b>
13.- Facilitar a la población con discapacidad las mismas oportunidades de acceso a los recursos educativos y formativos.	13.1.- Establecimiento de un departamento accesible especializado en la gestión y difusión de recursos en materia de educación y formación, para las personas con discapacidad que laboran en el MPPC y MS, nivel central.
	13.2.- Promoción de la máxima efectividad de la adaptación curricular en los planes de

<b>Objetivo general:</b> Promover la participación de las personas con discapacidad en los programas educativos del MPPC y MS	
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Acciones</b>
	<p>formación y capacitación institucional, mediante la colaboración del Equipo de Orientación Educativa Psicopedagógico, el profesorado y la Unidad de Trabajo Social del Ministerio.</p> <p>13.3.- Puesta en marcha de actividades complementarias, con las necesarias adaptaciones, en los proyectos de formación y capacitación para las personas con discapacidad.</p> <p>13.4.- Impulso de una educación inclusiva en todas las etapas educativas, más allá de las obligatorias, con los recursos de apoyo personales, tecnológicos, de acceso a la información y a la comunicación, de movilidad, etc.</p>
14.- Fomentar el acceso y la participación de personas con discapacidad en los programas de formación promovidos por el MPPC y MS, nivel central.	<p>14.1.- Realización de las adaptaciones curriculares necesarias para facilitar la participación de las personas con discapacidad en los programas educativos del MPPC y MS, nivel central: formación de adultos, educación ambiental, educación vial, etc.</p> <p>14.2.- Incremento de programas adaptados de formación en Nuevas Tecnologías con personal especializado.</p> <p>14.3.- Poner a disposición de las personas con discapacidad los recursos de apoyo personales, tecnológicos, de acceso a la información y a la comunicación, de movilidad, etc. que cada uno precise.</p>
15.- Establecer un marco estable de coordinación y cooperación entre las administraciones educativas y aquellas entidades municipales (públicas y privadas) que ofrecen servicios educativos y/o de formación a personas con discapacidad.	<p>15.1.- Establecimiento de convenios de colaboración entre los ámbitos educativos, sanitarios, de servicios sociales y asociaciones que atienden a personas con discapacidad para mejorar la calidad de la atención y orientación con necesidades educativas especiales y sus familias.</p> <p>15.2.- Realización de programas accesibles de sensibilización y formación dirigidos a todos los trabajadores del MPPC y MS y apoyo a las campañas que en este sentido realicen asociaciones sin ánimo de lucro, así como entidades públicas.</p>

## Área 5 Salud

**Objetivo general: Facilitar el acceso efectivo de las personas con discapacidad a los recursos y servicios de prevención y atención a la salud dentro del MPPC y MS, nivel central.**

Objetivos Específicos	Acciones
16.- Facilitar el acceso a las instalaciones sanitarias.	16.1.- Mejora de la accesibilidad (al espacio, a la información, a la comunicación, etc.) en el entorno de los centros sanitarios del MPPC y MS, nivel central.
	16.2.- Adaptación de la información sobre los recursos y servicios sanitarios existentes a las discapacidades visual, auditiva e intelectual (lectura fácil), etc.
	16.3.- Implantación de un servicio telefónico e informático accesible para facilitar el acceso de la información sobre los recursos médicos dentro del MPPC y MS, nivel central.
17.- Ofrecer unos servicios asistenciales y de rehabilitación adecuados a las necesidades de las personas con discapacidad.	17.1.- Desarrollo de servicios asistenciales accesibles y adecuados a las necesidades de las personas con discapacidad.
	17.2.- Desarrollo de programas de rehabilitación accesibles para las personas con discapacidad.
	17.3.- Prestación de apoyo y atención psicológica a personas con discapacidad y sus familias.
18.- Impulsar un modelo de atención integral sociosanitaria que garantice las prestaciones y la continuidad de servicios de apoyo a las personas con discapacidad.	18.1.- Desarrollo de un programa de atención sociosanitaria a domicilio para personas con grandes discapacidades (físicas, principalmente).
	18.2.- Desarrollo de una guía informativa accesible acerca de los recursos y servicios sociosanitarios disponibles dentro del MPPC y MS, nivel central.
	18.3.- Desarrollo de una campaña de sensibilización dirigida a entidades de servicios sociosanitarios, acerca de la no discriminación de las personas con discapacidad.



## Área 6 Tiempo Libre, Cultura y deporte

**Objetivo general: Garantizar y facilitar la participación de personas con discapacidad dentro del MPPC y MS, nivel central, en actividades recreativas, culturales, deportivas y de tiempo libre.**

Objetivos Específicos	Acciones
19.- Promover eventos y actividades culturales, deportivas y de tiempo libre no discriminatorios para las personas con discapacidad y sus familias.	19.1.- Fomento y promoción de la accesibilidad de espacios, información y comunicación destinada a las actividades de tiempo libre, cultura y deportes.
	19.2.- Disponibilidad de áreas específicas y accesibles para personas con discapacidad en los programas culturales y deportivos que se organicen en el ámbito del MPPC y MS, nivel central, con los apoyos necesarios.
	19.3.- Promoción de deportes adaptados y la actividad deportiva de las personas con discapacidad en las instalaciones del MPPC y MS, nivel central.
	19.4.- Promoción de eventos culturales accesibles y adaptados a la población con discapacidad.
20.- Promover y apoyar las actividades realizadas por personas con discapacidad, sus organizaciones, y otras entidades sociales cuyas acciones tengan relación con estas áreas.	20.1.- Reserva para las organizaciones de atención a la discapacidad de espacios e instalaciones, apoyo en la difusión y otras ayudas para el desarrollo de actividades culturales, deportivas y tiempo libre para personas con discapacidad.
	20.2.- Apoyo a la producción de material cultural, artístico o literario adaptado y accesible a la discapacidad.
	20.3.- Elaboración de guías o manuales básicos dirigidos a monitores de actividades culturales, deportivas, para apoyar la adaptación de la metodología de estas actividades a la población con discapacidad. Estas guías deben apoyar igualmente la aplicación y uso de las tecnologías y productos de apoyo para la realización de tales actividades.
21.- Fomentar la colaboración y coordinación entre las distintas gerencias y dependencias del Ministerio, así como de otras organizaciones (públicas y privadas) para potenciar el tiempo libre, a las actividades culturales y deportivas de las personas con discapacidad.	21.1.- Creación de un servicio accesible que asegure la coordinación entre las distintas gerencias y dependencias para potenciar el acceso al tiempo libre para personas con discapacidad.
	21.2.- Elaboración y ejecución de un Programa Integral de Cultura y deporte a través de la coordinación de las distintas Gerencias y dependencias del MPPC y MS, nivel central. Elaboración y ejecución de un Programa Integral de Deportes a través de la coordinación de éstas y, el Instituto Ministerio de Deportes y las entidades de atención a la discapacidad.
	21.3.- Mejora de la coordinación entre las distintas administraciones para fomentar la accesibilidad de las personas con discapacidad a las bibliotecas y centros culturales del MPPC y MS, nivel central.

### Área 7 Servicios Sociales e inclusión

**Objetivo general: Garantizar el acceso a los recursos y prestaciones de los Servicios Sociales del MPPC y MS, nivel central, a las personas con discapacidad y sus familias**

Objetivos Específicos	Acciones
22.- Garantizar la calidad y la sostenibilidad de los sistemas de protección social para las personas con discapacidad.	22.1.- Adoptar las políticas de protección y ayudas económicas a las familias, que tengan parientes con alguna discapacidad, sin discriminación por razón de tipo y/o grado de discapacidad.
	22.2.- Desarrollo de un programa de voluntariado dentro del MPPC y MS, nivel central adecuado a las necesidades planteadas por el colectivo de personas con discapacidad y de sus familias y las entidades que les representan.
	22.3.- Dotación de una Unidad accesible de Servicios Sociales para dinamizar, ejecutar y efectuar el seguimiento de las actuaciones en materia de discapacidad.
	22.4.- Desarrollo de programas sociales accesibles que cubran las necesidades de las personas con discapacidad que laboran en el MPPC y MS, nivel central y sus familias.
	22.5.- Desarrollo de actuaciones sociales accesibles dirigidas a la mujer con discapacidad.
23.- Promover el máximo nivel de acceso de las personas con discapacidad del MPPC y MS, nivel central, a las prestaciones y ayudas económicas existentes.	23.1.- Difusión periódica y sistemática de información accesible, orientación y asesoramiento sobre servicios, prestaciones y programas sociales de carácter general y específicos a personas con discapacidad o sus familias.
	23.2.- Adaptación de la información sobre prestaciones y ayudas económicas a los distintos tipos de discapacidad.
	23.3.- Agilización de los procedimientos administrativos dentro del MPPC y MS, nivel central, para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a las prestaciones y ayudas económicas existentes.
24.- Facilitar la colaboración y cooperación entre los Servicios Sociales del MPPC y MS, nivel central y otras instituciones del Estado de atención a la discapacidad para detectar necesidades en materia de prestaciones y difundir información sobre las mismas.	24.1.- Seguimiento entre cada servicio y los responsables técnicos correspondientes para trabajar de forma directa las actuaciones desarrolladas en el ámbito de la discapacidad y el cumplimiento de la normativa vigente
	24.2.- Creación de sistemas de coordinación con las asociaciones, Consejos Comunales, Comunas y/o Movimientos Sociales para la detección de necesidades de las personas con discapacidad dentro del MPPC y MS, nivel central y de sus familias, sin discriminación por razón de tipo y/o grado de discapacidad, y para la difusión de información accesible sobre las prestaciones económicas y sociales existentes.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

La discapacidad es un fenómeno multifactorial y complejo en el cual intervienen factores de tipo socio económico, biológico, psíquico y social, de allí que deba ser entendida bajo el modelo social, en el sentido que la misma se evidencia por la inadecuada infraestructura que facilite la realización de actividades cotidianas. En cuanto a la atención a las personas con discapacidad, debe ser un trabajo mancomunado de la familia, el Estado y la sociedad, para lograr una completa protección social.

Es un hecho innegable que las personas con discapacidad son sujetos de derechos y deberes, libres de tomar sus propias decisiones, y de participar activamente en cualquier ámbito de la dinámica social.

No obstante, y a pesar de que en Venezuela existe un régimen jurídico que establece la obligatoriedad de Estado para la generación de condiciones y oportunidades que les permitan de ser actores protagónicos de su propio futuro, aún se siguen evidenciando diversas formas de discriminación.

Es importante reconocer las políticas públicas que se están aplicando a fin de lograr la atención integral de las personas con discapacidad, pero a pesar de solucionar diversos problemas, han sido muy criticadas por que en muchas ocasiones se observa en las misma la ineficacia, no llegando a solventar el problema de raíz

A lo largo de todo el estudio, los investigadores han visto desde el mismo campo de trabajo los aspectos más importantes durante el diagnóstico de necesidades de formación, así como en el diseño de una propuesta que permita a los trabajadores con alguna discapacidad del MPPC y MS, nivel central, como una estructura sistémica, el ser parte del grupo de empleados adscritos a esta dependencia oficial, lo que nos permitió, conocer elementos que nos sirvieron de sustento para caracterizar el sitio tanto por sus áreas y espacios como por sus instalaciones y servicios.

Dentro de los aspectos más importantes se destacan el tipo de metodología empleada para el diseño de esta propuesta fáctica, el cual quedó circunscrita en primera instancia a las observaciones derivadas de la actividad laboral que se lleva a cabo dentro de la institución y en segunda instancia a las opiniones de los expertos en el área de la Discapacidad y del Diseño de Planes de Formación. En ambos casos se generó el insumo necesario para el abordaje del problema planteado.

A pesar de que el MPPC y MS tiene los elementos suficientes para ser considerado potencial espacio para la formación y capacitación de su personal, el mismo no cuenta con propuestas y promoción de cursos que permitan la adecuada capacitación de las personas con discapacidad que se encuentran laborando dentro de la institución para optimizar estos espacios. Crear una conciencia institucional, constituye uno de los aspectos fundamentales que pretendemos lograr al final del presente trabajo. El MPPC y MS cuenta con áreas y servicios, sin embargo, la adecuación de los mismos para la optimización de las labores de algunos empleados que presenten esta condición, no ha sido fomentada lo suficiente como para generar mayores niveles de satisfacción de su personal. De allí que nuestra propuesta además de sentar precedente dentro de la institución, abre espacios de discusión, así como la posibilidad de seguir explorando y desarrollando otras propuestas que beneficien e incluyan a las personas que presentan esta condición dentro de la Institución.

Al inicio de esta investigación uno de los objetivos específicos era el de diagnosticar las necesidades de formación laboral que sustentara el diseño del plan, para ello evidentemente se debía caracterizar tanto social como demográficamente al grupo de personas que presentaban esta capacidad, esto con el objeto de tener los insumos necesarios para la elaboración del mismo. Diseñar y validar un plan de formación es algo complejo sin embargo la adecuada sistematización de los objetivos y metodología para llegar a tal fin nos permite cumplir con este paso.

Durante la investigación se realizaron pruebas piloto se exploró bibliográficamente sobre el tema a abordar, se indagó en diversas instituciones que tienen que ver con el fenómeno, con el objeto de garantizar la mayor exhaustividad al momento de diseñar el plan para tomar la mayor

parte de elementos dentro del mismo y que garantizaran su éxito. De forma tal que las áreas objetivos y acciones que contemplan el mismo son producto de los resultados arrojados en la encuesta aplicada, la cual fue previamente revisada y validada por expertos tanto en el área metodológica como el área psicológica y social.

El problema de la discapacidad es un asunto de interés mundial y como se observa en referencias de las Naciones Unidas la misma tiende a ser más alta en países menos desarrollados, que en los países desarrollados, evidentemente que esto es producto de las condiciones laborales y de seguridad que imperan en esos países. No obstante la preocupación que deben tener todos los Gobiernos y que son sugerida por organizaciones internacionales son las de minimizar los riesgos en este grupo de personas con políticas tanto de seguridad como de inclusión.

### **Recomendaciones**

Una de las metas que los autores se fijaron al inicio de la presente investigación, estuvo centrada en el diseño de alguna herramienta que ayudara en la promoción de planes y propuestas para la capacitación y formación dentro de las Instalaciones de la institución, así como involucrar al resto de las personas que allí laboramos. La ausencia de una herramienta de Formación adecuada, justifica la propuesta de este trabajo especial de grado.

La misma se fundamenta en todos los vacíos que se observaron durante la investigación en la promoción y/o diseño de planes de formación para personas con discapacidad dentro del MPPC y MS. La ausencia de folletos, revistas, dípticos, trípticos o cualquier material físico que le permita a los trabajadores con discapacidad observar en detalle Los beneficios que se pueden ofrecer, así como la infraestructura con la que se cuenta, el espacio de que se dispone, obliga al diseño de esta herramienta, que permita a este tipo de personas tener una opción de formación y capacitación más amplia basada en las bondades que en él se desarrollan, es por ello que nos permitimos realizar las siguientes recomendaciones que permitan complementar, a través de acciones concretas, el éxito de todo plan de formación que desarrolle además de los procesos inclusivos, los procesos sociales.

- Mejorar la calidad de vida y reivindicar los derechos de las Personas con Discapacidad, de sus cuidadores, Familiares y comunidad a través de políticas públicas e institucionales que así lo garanticen.
- Apoyar, promover e implementar dentro del MPPC y MS acciones que favorezcan la inclusión social e institucional y la participación de las Personas con Discapacidad en la misma, por medio de un abordaje intersectorial que involucre a las Personas con Discapacidad y sus compañeros de trabajo.
- Promover la investigación científica y social relacionada con Discapacidad en todas sus categorías.
- Aportar teórica y prácticamente al proceso evolutivo de corrientes de pensamiento y de acción en el campo de la atención integral a las personas con discapacidad, mediante la sistematización de sus propias experiencias.
- Apoyar y fomentar el desarrollo de procesos tendientes a transformar los niveles actuales de conciencia dentro del MPPC y MS respecto a las Personas con Discapacidad, mediante la difusión constante de un enfoque basado en el respeto a los derechos humanos.
- Fomentar la auto defensoría institucional, de manera que las propias personas con discapacidad se constituyan en voceros legítimos de sus derechos y planteen, de viva voz, sus propias reivindicaciones.
- Contribuir al incremento de la participación institucional, entendida no solamente como voluntariado pasivo, sino, sobre todo, como acceso real de las personas y de las organizaciones sociales al ámbito en donde se toman las decisiones.
- Promover la participación en los procesos de desarrollo institucional que se implementan, e incluso generarlos en caso de estar ausentes, de manera que, por esa vía, se rompa con esquemas mentales y con expresiones prácticas basadas en la exclusión del disfrute de los bienes y servicios sociales.
- Trabajar por una sociedad más justa y con igualdad de oportunidades para las personas con Discapacidad Intelectual, sin importar su condición social, política o religiosa.

- Contribuir en la construcción de una cultura de la inclusión a la institución de las personas con discapacidad a través de la sensibilización sobre el tema en las diferentes gerencias que hacen vida en el MPPC y MS

## BIBLIOGRAFÍA

- Addine, F. y García, G. (2000). Formación permanente del docente, currículum y profesionalización. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/21023908/FORMACION-PERMANENTE-DEL-DOCENTE-CURRICULO#scribd>.
- Agudelo, S. (2002). Alianzas entre formación y competencia. Montevideo: Cinterfor.
- Aguirre, M. (2006). El currículum escolar, invención de la modernidad.
- Ander-Agg, E. (1995). Técnicas de Investigación Social. Editorial Humanitas, Buenos Aires.
- Aramayo, M. (2005<sup>a</sup>). La discapacidad. Construcción de un modelo teórico venezolano. Caracas. Fondo Editorial de la Facultad de Medicina, UCV.
- Arias G. (2004). El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica. (4ta edición) Caracas \_ Venezuela: Episteme, C.A
- Arias, F. (1997). El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración. (Sta. Edición). Caracas: Editorial Episteme.
- Barbero, A. (2001). El Síndrome Autista, Revisión de Conceptos. Fundación nuevo D.I.A. Caracas.
- Barton, L. (1998). Discapacidad y sociedad. Madrid: Ediciones Morata.
- Conceptualización y Política de la Atención Educativa Integral de las Personas con Autismo. 1997.
- Convenio sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo. Naciones Unidas. 2006.
- Clasificación Internacional de las Deficiencias Discapacidades y Minusvalías. (2010). Recuperado de <http://www.sustainable-design.ie/arch/Beta2fullspanish.pdf>.



- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 38.884 del miércoles 5 de marzo de 2008.
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo. Naciones Unidas. 2006.
- Chavenatto, I. (2003). Gestión del talento Humano de la Administración. Ed. Mc. Graw Hill Interamericana, S.A. Colombia. 5ta edición.
- Dessler, G. (2000). *Administración de personal*. (4to. Edición). Editorial Phh Prentice Hall.
- Dubs, R. y Bustamante, S. (2003). Investigación educativa: estrategias para la elaboración del proyecto de investigación. Caracas.
- Echeita, G. (2006). Educación para la inclusión o educación sin exclusiones. Madrid: Narceas ediciones.
- Fernández, A. (2004). Universidad y Currículo en Venezuela. Hacia el Tercer Milenio. Comisión de Estudios de Postgrado, Facultad de Humanidades y Educación, Universidad Central de Venezuela.
- Galindez, S. (2010). Guía para Elaborar Proyectos Factibles, como modalidad de Trabajos de Grado y Proyectos de Investigación Educativa. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Canoabo.
- Gil E. (2002). Programa de Inducción Dirigido al Personal de Nuevo Ingreso de la Empresa Seguros Orinoco, C.A. Sucursal Aragua. Universidad Bicentennial de Aragua. Maracay. Venezuela.
- Heinich, Molenda, Russell y Smaldino (1993). Diseño Instruccional. Recuperado de <http://www.uv.es/bellohc/pedagogia/EVA4.wiki?3>.
- Heneman, H. (1985). Administración de Recursos Humanos y Personal. México: Editorial Trillas.

- Henríquez, E. (2010), Inclusión o integración de las personas con discapacidad.
- Hernández R y Otros. (2003). Metodología de la Investigación. (3ra edición). México: Hawai.
- Hernández T. (2008). “La Capacitación y sus Elementos”. Editorial Garcés. Colombia
- Huerta M. y Zúñiga R., (2009). Programa de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad Física en la Empresa Fallabella. Presentado en la Universidad Fermín Toro de Barquisimeto. Venezuela.
- Huete, G. y Sola A. (2012). Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). Recuperado de <http://www.cermi.es/es-ES/QueesCERMI/Paginas/Inicio.aspx>.
- Hurtado León, I. y Toro Garrido, J. (2005). Paradigmas y Métodos de la Investigación en Tiempos de Cambio (5ta Ed.). Venezuela: Episteme Consultores Asociados C. A.
- Irigoin, M.; Vargas, F. (2002). Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Montevideo: Cinterfor.
- Lezama F. (2004). Propuesta de un sistema de formación y capacitación por competencias. Trabajo de grado, Publicado Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras. Gaceta Oficial N° 8.938 del 30 de abril de 2012.
- Ley para la Integración de las Personas Incapacitadas (LIPI). 1993.
- Ley para las Personas con Discapacidad. Gaceta Oficial N° 38.598 del 5 de Enero de 2007.
- Alvarado, L. y García, M. (2008). Características más relevantes del paradigma socio-crítico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias realizadas en el Doctorado de Educación del Instituto Pedagógico de Caracas. Revista Universitaria de Investigaciones, Año 9, N° 2.

- Malavé, S. (2003). *El trabajo de investigación*. (1° edición). Caracas, Venezuela: Editorial Quirón.
- Ministerio de Educación. Dirección de Educación Especial. (1976). *Conceptualización y política de la Educación Especial*. Caracas: Autor.
- Ministerio de Educación. Dirección de Educación Especial (1986-1987). *Memoria y Cuenta*. Caracas: Autor.
- Ministerio de Educación. Dirección de Educación Especial (1998). *Conceptualización y política de la educación especial en Venezuela* Caracas.
- Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC Y MS) (2013). *Marco Normativo Institucional*. Caracas.
- Parella y Martins (2010). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Editorial: Fedupel. Caracas.
- Patton, Payne. (2003). *Casos de educación especial*. Editorial: Limusa, México.
- Peñalosa, L. (2006). *La atención de la discapacidad en la República Bolivariana de Venezuela*. Fundación Escuela de Gerencia Social. Ediciones FEEGS. Caracas, Venezuela.
- Popkewitz, T. (1988). *Paradigma e ideología en investigación educativa. Las funciones sociales del intelectual*. Madrid: Mabdadori.
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*, (Nueva edición). Caracas, Venezuela: Editorial PANAPO.
- Resumen Informe Mundial sobre la Discapacidad (2011). Organización Mundial de la Salud (OMS) y Banco Mundial.
- Rivero, G. (2001). *La integración social, principios rectos de la educación especial*. Valencia.
- Sabino, C. (2002). *El proceso de investigación*. Editorial Panapo de Venezuela.

- Sánchez, P. y Torres. (1997). Compendio de Educación Especial. México, D.F. Editorial El Manual Moderno, S.A.
- Sampieri, R., Collado, C., Lucio, P. (2003). Metodología de la investigación. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA Editoriales, S.A.
- Torres, M. (2007). Educación en Venezuela: un nuevo enfoque. Caracas. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Vicerrectorado de Investigación y Postgrado.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador, (2010). Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Fondo Editorial de la U.P.E.L.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador, (2006). Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Fondo Editorial de la U.P.E.L.
- Vargas, F. (2004). 40 preguntas sobre competencia laboral. Montevideo: Cinterfor.
- Vargas, F.; Casanova, F.; Montanaro, L. (2001). El enfoque de competencia laboral: manual de formación. Montevideo: Cinterfor,
- Violo, Í. (2010). ¿Cuántas Personas con Discapacidad hay en Venezuela?. Recuperado de <https://sites.google.com/site/discapacidadvenezuela/Home/articulos/cuantas-personas-con-discapacidad-hay-en-venezuela>.
- Violo, Í. (2011). Diccionario de las Discapacidades, Habilidades y Diversidad Humana - Asociación Civil Útil y Victorioso – Venezuela.
- Werther, W. (2004). Administración de personal y recursos Humanos. (5ta. Edición). Editorial Mc Graw Hill.
- Yukavetsky, G. (2010). Definición del Diseño Instruccional. Recuperado de <https://ticsunermb.wordpress.com/2008/04/08/%C2%BFque-es-el-diseno-instruccional-por-gloria-j-yukavetsky/>.

# **ANEXOS**

# **Anexo N°1**

## **Base de Datos de Trabajadores y Trabajadoras con Discapacidad**

**BASE DE DATOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD DEL MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LAS COMUNAS Y LOS MOVIMIENTOS SOCIALES (MPPC Y MS), NIVEL CENTRAL**

N°	CÉDULA DE IDENTIDAD	APELLIDOS	NOMBRES	FECHA DE NACIMIENTO	SEXO	EDAD	TIPO DE PERSONAL	CARGO	DESPACHO/OFCINA	UBICACIÓN ADMINISTRATIVA	¿QUÉ FUNCIONES/ACTIVIDADES ESTA DESEMPEÑANDO ACTUALMENTE?	FECHA DE INGRESO	TIPO DE DISCAPACIDAD	POSEE CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD POR EL CONAPDIS
1	5.624.510	RODRIGUEZ SOTO	LUIS ARMANDO	25/08/1958	MASCULINO	54	CONTRATADO	ASISTENTE ANALISTA I	DESPACHO DE LA VICEMINISTRA DE ECONOMÍA COMUNAL	DIRECCIÓN GENERAL DE PROYECTOS ESPECIALES	PARTICIPAR EN EL DISEÑO DE PROYECTOS SOCIO-PRODUCTIVOS, PROMOVER NUEVOS MODELOS PARA LA ECONOMÍA COMUNAL, EJECUTAR SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LOS PLANES PILOTOS	25/07/2007	FÍSICO-MOTORA	NO
2	6.016.596	BRACOVICH DOMINGUEZ	BETTY CATALINA	08/01/1955	FEMENINO	58	FUJO	SECRETARIA	DESPACHO DE LA VICEMINISTRA DE PARTICIPACIÓN COMUNAL	FUNDACOMUNAL	APOYO ADMINISTRATIVO	16/10/1996	FÍSICO-MOTORA	SI
3	6.094.506	MATA CASTRO	DMAS RAUL	19/10/1961	MASCULINO	51	FUJO	PROFESIONAL I	DESPACHO DE LA VICEMINISTRA DE ECONOMÍA COMUNAL	DIRECCIÓN GENERAL DE ACOMPAÑAMIENTO SOCIO-PRODUCTIVO	FORMULACION DEL POAN, INFORMES DE GESTIÓN Y ATENCIÓN A REQUERIMIENTOS ADMINISTRATIVOS (VIÁTICOS-PASAJES-PUNTOS DE CUENTAS-LOGÍSTICA DE EVENTOS Y FERIA, MEMORANDUM E INFORMES)	29/05/2006	AUDITIVA	NO
4	6.206.894	HERRERA PEÑA	MARIA CANDELARIA	02/02/1962	FEMENINO	51	CONTRATADO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	DESPACHO DE LA VICEMINISTRA DE PARTICIPACIÓN COMUNAL	TAQUILLA ÚNICA	RESPONSABLE DE ARCHIVO	01/06/2012	FÍSICO-MOTORA	NO
5	6.276.260	UZCATEGUI BONILLA	LUZMILA	01/12/1962	FEMENINO	45	CONTRATADO	PROMOTOR INTEGRAL	OFICINA ESTRATÉGICA NACIONAL DE COMUNAS	FUNDACOMUNAL/TÁCHIRA	ASESOR JURÍDICO	16/03/2007	FÍSICO-MOTORA	SI
6	6.366.395	RODRIGUEZ CASTILLO	ALBERTO JOSE	14/07/1964	MASCULINO	48	CONTRATADO	ABOGADO III	DIRECCIÓN GENERAL DE CONSULTORÍA JURÍDICA	DIRECCIÓN GENERAL DE CONSULTORÍA JURÍDICA	TAREAS ASIGNADAS CONSULTORÍA JURÍDICA CONAPDIS	02/03/2007	MUSCULOESQUELÉTICO MODERADO	SI
7	6.453.438	HERNANDEZ GOMEZ	GLENDY ZENAIDA	28/02/1967	FEMENINO	46	FUJO	AUXILIAR DE SERVICIO DE OFICINA	OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	RECEPCIONISTA	17/10/2005	FÍSICO-MOTORA	SI
8	6.730.993	ARRVILLAGA SOLANO	EARLY TOMAS	20/07/1971	MASCULINO	41	FUJO	COORDINADOR	DESPACHO DE LA VICEMINISTRA DE PROTECCIÓN SOCIAL	DIRECCIÓN DE PROGRAMAS SOCIALES Y ESTRATÉGICOS	COORDINAR ACCIONES GENERALES DEL ÁREA DE ORGANIZACIÓN COMUNITARIA	06/06/2012	FÍSICO-MOTORA	SI
9	6.858.813	DAZ RODRIGUEZ	YELITZA DEL VALLE	25/09/1964	FEMENINO	48	FUJO	PROFESIONAL II	OFICINA ESTRATÉGICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS	ÁREA DE MEDICIÓN DE IMPACTO	ANALISTA	01/04/2006	VISUAL	NO
10	6.890.490	MUÑOZ PERALES	MIRIAM	17/04/1981	FEMENINO	51	CONTRATADO	APOYO ADMINISTRATIVO	DESPACHO DE LA VICEMINISTRA DE ECONOMÍA COMUNAL	DIRECCIÓN GENERAL DE PROYECTOS ESPECIALES	SOLICITUD DE REQUISICIÓN DE MATERIALES, ARCHIVO, APOYO EN EL ÁREA DE LOGÍSTICA, EVENTOS Y REUNIONES Y APOYAR TODO LO RELACIONADO CON LOS ADULTOS MAYORES DE LA ECONOMÍA INFORMAR	25/07/2007	VISUAL	NO
11	6.897.020	FIGUEIRA FERREIRA	MARIELBA	10/07/1966	FEMENINO	46	CONTRATADO	PROFESIONAL I	OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	ANÁLISIS DE LOS CASOS SOCIALES	01/04/2007	AUDITIVA	SI
12	9.493.152	APONTE MACHADO	JEFF DAVID	26/02/1969	MASCULINO	44	FUJO	COORDINADOR	OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	ATENDER LAS INICIATIVAS DE LA COMUNIDAD VINCULADAS CON EL EJERCICIO DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA, EN EL CONTROL DE LA GESTIÓN PÚBLICA, PROMOVER LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA MEDIANTE EL DISEÑO DE MECANISMOS INSTITUCIONALES, QUE INVOLUCREN A LAS CIUDADANAS Y CIUDADANOS EN LA GESTIÓN PÚBLICA DEL MINISTERIO, BAJO EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD, ENTRE OTRAS FUNCIONES.	01/09/2009	VISUAL	SI
13	9.955.273	MORALES CASTILLO	VICTOR JOVANNI	25/02/1967	MASCULINO	46	CONTRATADO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	TAREAS BÁSICAS DE OFICINA	28/06/2007	AUDITIVA	SI
14	10.383.786	BRICEÑO ROJAS	MARIELA DEL CARMEN	27/10/1969	FEMENINO	42	CONTRATADO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	OFICINA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	COORDINACIÓN DE SERVICIOS GENERALES	ADMINISTRATIVO	23/02/2007	FÍSICO-MOTORA	NO
15	10.502.169	ADRIAN AVILA	CARLOS ALFREDO	06/01/1964	MASCULINO	49	FUJO	OBRAERO/AYUDANTE	OFICINA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	COORDINACIÓN DE SERVICIOS GENERALES	PINTURA Y APOYO AL PERSONAL	01/03/2008	AUDITIVA	SI
16	10.522.368	FUENTES AULAR	PEDRO ALEXIS	02/10/1968	MASCULINO	44	FUJO	OBRAERO/ASEADOR	OFICINA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	COORDINACIÓN DE SERVICIOS GENERALES	BOTE DE BASURA DE LAS INSTALACIONES	01/06/2007	FÍSICO-MOTORA	SI
17	10.706.712	BRACHO	CARMEN DOLORES	20/03/1969	FEMENINO	43	CONTRATADO	ABOGADO	DESPACHO DE LA VICEMINISTRA DE ECONOMÍA COMUNAL	DIRECCIÓN GENERAL DE ACOMPAÑAMIENTO SOCIO-PRODUCTIVO	PARTE LEGAL	02/03/2007	FÍSICO-MOTORA	SI
18	10.889.269	PERALTA GUARIANE	MIGUEL JOSÉ	05/05/1972	MASCULINO	40	CONTRATADO	PROFESIONAL	OFICINA ESTRATÉGICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS	ÁREA DE GEOGRAFÍA	REALIZACIÓN DE MAPAS Y LEVANTAMIENTO DE ACTIVIDADES DE CAMPO	02/03/2006	FÍSICO-MOTORA	NO
19	11.027.158	ESCOT NAVAS	CRUZ JHONNY	04/07/1970	MASCULINO	42	FUJO	TÉCNICO I	DESPACHO DE LA VICEMINISTRA DE ECONOMÍA COMUNAL	DIRECCIÓN GENERAL DE ACOMPAÑAMIENTO SOCIO-PRODUCTIVO	EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE FERIAS, ENCUENTROS Y EVENTOS PARA EL ENCADENAMIENTO PRODUCTIVOS EPS Y FRENTE DE PRODUCTORES SOCIALISTAS	15/03/2007	VISUAL	NO
20	11.202.217	VILLEGAS VAAMONDE	YURANY'S JOSEFINA	14/03/1971	FEMENINO	41	CONTRATADO	TÉCNICO I	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN	ASISTENTE DE LA PSICOLOGA	02/03/2008	FÍSICO-MOTORA	SI
21	11.365.750	CAMPOS	HENRY ANTONIO	12/05/1972	MASCULINO	41	CONTRATADO	PROMOTOR INTEGRAL	OFICINA ESTRATÉGICA NACIONAL DE COMUNAS	MUGH/GUARICO	ATENCIÓN A LOS CONSEJOS COMUNALES	15/01/2011	FÍSICO-MOTORA	SI
22	12.354.795	PEREZ CARRERO	MARISOL	09/02/1975	FEMENINO	38	OBRAERO FUJO	RECEPCIONISTA	DIRECCIÓN GENERAL DEL DESPACHO	CORRESPONDENCIA, RECEPCIÓN Y ATENCIÓN	RECEPCIÓN DE CORRESPONDENCIAS, ATENCIÓN AL PÚBLICO	22/05/2007	FÍSICO-MOTORA	NO
23	12.912.181	DAZ HERNANDEZ	LUIS ALFREDO	30/11/1977	MASCULINO	36	FUJO	OBRAERO/AYUDANTE	OFICINA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	COORDINACIÓN DE TRANSPORTE	LAVADOR DE VEHICULOS	01/05/2007	FÍSICO-MOTORA	NO
24	12.996.347	SOTO ESCALOÑA	MIRTHA MAGALI	14/10/1967	FEMENINO	45	CONTRATADO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	TAREAS BÁSICAS DE OFICINA	28/06/2007	AUDITIVA	SI
25	14.018.614	LIRA PERNA	LEIDY LISETH	29/08/1979	FEMENINO	33	CONTRATADO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	DESPACHO DE LA VICEMINISTRA DE FORMACION COMUNAL Y MOVIMIENTOS SOCIALES	ATENCIÓN A GRUPOS SOCIALES VULNERADOS	ADMINISTRATIVO Y CAMPO	01/08/2006	VISUAL	NO
26	15.172.470	BETANCOURT MARIN	FRANCELIA EMICBELY	16/04/1980	FEMENINO	32	FUJO	AUXILIAR DE SERVICIO DE OFICINA	OFICINA ESTRATÉGICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS	DIRECCIÓN GENERAL	SECRETARIA	01/07/2005	FÍSICO-MOTORA	NO
27	15.499.428	AMAZONAS	JAVIER SOLY	22/12/1980	MASCULINO	31	CONTRATADO	PROMOTOR INTEGRAL	OFICINA ESTRATÉGICA NACIONAL DE COMUNAS	FUNDACOMUNAL/AMAZONAS	ANALISTA	01/09/2007	AUDIO VISUAL	NO
28	16.882.201	COLTAT VIVAS	ANBAL RENE	20/11/1981	MASCULINO	31	FUJO	MENSAJERO	OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	ARCHIVISTA Y MENSAJERO INTERNO	16/11/2006	AUDITIVA	SI
29	17.122.866	PEREZ BETANCOURT	MARIA ALEJANDRA	04/12/1985	FEMENINO	27	CONTRATADO	PROMOTORA INTEGRAL	OFICINA ESTRATÉGICA NACIONAL DE COMUNAS	MUGH/GUARICO	ATENCIÓN A LOS CONSEJOS COMUNALES	07/08/2011	FÍSICO-MOTORA	SI
30	17.245.911	FRANCHI GOMEZ	HILBERTH JESUS E	13/03/1986	MASCULINO	26	EMPLEADO	APOYO ADMINISTRATIVO I	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN	VACACIONES DEL PERSONAL CONTRATADO	01/07/2011	FÍSICO-MOTORA	NO
31	18.350.261	ABREU PEÑA	JORGE LUIS	09/01/1989	MASCULINO	23	CONTRATADO	TÉCNICO I	OFICINA ESTRATÉGICA NACIONAL DE COMUNAS	FUNDACOMUNAL/TRUJILLO	ATENCIÓN A LOS CONSEJOS COMUNALES	18/04/2012	FÍSICO-MOTORA	NO
32	18.938.480	SANCHEZ	ALBERTO DE JESUS	17/03/1986	MASCULINO	26	OBRAERO FUJO	OPERARIO DE MAQUINA FOTOCOPIADORA	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	BIENESTAR SOCIAL	OPERARIO DE MAQUINA FOTOCOPIADORA	16/08/2007	AUTISMO	NO
33	23.635.066	FLORES REYES	EMILY MILAGROS DEL VALLE	05/07/1995	FEMENINO	18	CONTRATADO	SECRETARIA	DESPACHO DE LA VICEMINISTRA DE PROTECCIÓN SOCIAL	DIRECCIÓN DE PROGRAMAS SOCIALES Y ESTRATÉGICOS	ATENCIÓN AL USUARIO	15/02/2011	FÍSICO-MOTORA	SI
34	23.681.862	RAMIREZ SANDOVAL	FERNANDO DANIEL	24/02/1993	MASCULINO	19	CONTRATADO	MENSAJERO	DESPACHO DE LA VICEMINISTRA DE ECONOMÍA COMUNAL	DIRECCIÓN GENERAL DE PROYECTOS ESPECIALES	REPARTIR Y DISTRIBUIR CORRESPONDENCIA, DOCUMENTOS, EXPEDIENTES, PAQUETES LIVIANOS	28/04/2010	FÍSICO-MOTORA	NO
35	24.760.260	DELGADO	RICHARD DANIEL	12/12/1987	MASCULINO	26	CONTRATADO	APOYO ADMINISTRATIVO	DESPACHO DE LA VICEMINISTRA DE ECONOMÍA COMUNAL	DIRECCIÓN GENERAL DE FINANCIAMIENTO	MANEJO DE LA CORRESPONDENCIA	07/10/2007	FÍSICO-MOTORA	NO

Fuente: Diseño propio de los autores de la investigación.

# **Anexo**

## **Nº2**

### **Encuesta**

**INSTRUMENTO PARA DIAGNOSTICAR LOS REQUERIMIENTOS PARA EL DISEÑO DE Y VALIDACIÓN DE UN PLAN DE FORMACIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN EL MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LAS COMUNAS LOS MOVIMIENTOS SOCIALES (MPPC y MS), NIVEL CENTRAL**



**INSTRUMENTO PARA DIAGNOSTICAR LOS REQUERIMIENTOS PARA EL DISEÑO DE Y VALIDACIÓN DE UN PLAN DE FORMACIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN EL MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LAS COMUNAS LOS MOVIMIENTOS SOCIALES (MPPC y MS), NIVEL CENTRAL**

**Instrucciones:** A continuación encontrará una serie de proposiciones que requieren su opinión sobre aspectos relacionados con los “Requerimientos de Conocimientos, Habilidades y Destrezas de las Personas con Discapacidad” dentro del Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales para el nivel central.

Por favor responda todas las proposiciones, marcando con una x la opción que mejor defina su opinión.

**Datos Demográficos**

**1) Edad:**

Menos de 26 años (1)	De 26 – 34 años (2)	De 34 – 42 años (3)	Más de 42 años (4)

**2) Género:**

Femenino (1)	Masculino (2)

**3) Tiempo prestando sus servicios** dentro del Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales:

Menos de 1 año (1)	Entre 1 y 4 años (2)	Entre 5 y 10 años (3)	Más de 10 años (4)

**4) Tiempo que tiene presentado la Discapacidad:**

Menos de 3 años (1)	Entre 3 y 6 años (2)	Entre 6 y 12 años (3)	Más de 12 años (4)

**5) ¿Cuál es su nivel de instrucción?.**

Hasta secundaria Completa (1)	Profesional Universitario Hasta TSU (2)	Profesional Universitario Hasta Licenciado (3)	Estudios de 4° nivel Post grado / doctorado (4)

6) La Discapacidad la adquirió; (1) Antes ( 2 ) Después de trabajar para el MPPC y MS

**Instrucción:** Por favor lea con atención cada ítem y responda marcando en la casilla que da respuesta a su opinión.

Muy de acuerdo: (5)

De acuerdo (4)

Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3)

En desacuerdo (2)

Muy en Desacuerdo (1)

N°	Ítems	1	2	3	4	5
7	La Institución cuenta con planes de Formación y Desarrollo de todo su Personal					
8	Se realizan periódicamente cursos y/o talleres para el personal del MPPC y MS.					
9	El MPPC y MS cuenta con departamentos o instancias administrativas que supervisan las Actividades del Personal con Discapacidad					
10	He realizado los cursos y talleres que me permiten ampliar y desarrollar mis capacidades profesionales					
11	Como persona con Discapacidad recibo un trato laboral cónsono con mi necesidad					
12	Soy tomado en cuenta de manera especial para el desarrollo de alguna actividad dentro del MPPC y MS.					
13	Observo prejuicios en el trato y adjudicación de alguna tarea dentro del MPPC y MS.					
14	Doy respuestas adecuadas según las exigencias del supervisor inmediato					
15	Mis compañeros reconocen ampliamente la actividad que realizo dentro del MPPC y MS.					
16	Tengo la capacidad de organizar los materiales con los que trabajo día a día.					
17	Planifico las acciones que me son asignadas					
18	Tengo problemas de comunicación con mis compañeros					
19	Por lo general culmino satisfactoriamente con las tareas asignadas dentro de mi ámbito laboral					
20	Discuto de forma apropiada y oportuna con mis superiores las tareas asignadas en la Institución					
21	Pienso que las Personas con Discapacidad recibimos un trato amable y cordial dentro del MPPC y MS.					
22	Siento la necesidad de aprender cada vez más competencias que me ayuden a mejorar mi labor dentro					

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	del MPPC y PS.					
23	Siento el deseo de aprender cada día más cosas que me ayuden en mi crecimiento personal					
24	Tengo las Herramientas suficientes para desempeñar las labores asignadas por el MPPC y PS.					
25	Conozco de planes de Formación para las Personas con Discapacidad dentro del MPPC y MS					
26	He participado en los planes de Formación para las Personas con Discapacidad dentro del MPPC y MS.					
27	Son suficientes los planes de Formación para las Personas con Discapacidad dentro del MPPC y MS.					
28	El MPPC y MS posee el personal necesario para el Diseño y elaboración de planes para la Formación y Capacitación de su personal con Discapacidad					
29	El MPPC y MS cuenta con instalaciones adecuadas para la aplicación de planes para la formación de su personal con Discapacidad.					
30	Es factible la aplicación de planes para la formación de su personal con Discapacidad en el MPPC y MS.					
31	La Directiva del MPPC y PS está abierta a la aplicación de Planes y proyectos para la Formación y Capacitación de Personas con Discapacidad					
32	La capacitación y formación incrementaría mi desempeño dentro del MPPC y MS.					
33	La capacitación del Personal con Discapacidad debe ser una de las Políticas de Inclusión del MPPC y MS.					

Fin del Cuestionario ¡Gracias por su colaboración!

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
DE RECOLECCIÓN DE DATOS  
(Juicio de Expertos)**

**Título de la Investigación**

Diseño de un Plan de Formación para las Personas con Discapacidad.

**Objetivos de la Investigación**

**General:**

Diseñar un Plan de Formación para las trabajadoras y trabajadores con discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos (MPPC y MS), nivel central, a fin de dar respuesta a las necesidades de formación que se derivan de la generación de habilidades y competencias humanas dentro de su campo socio/laboral.

**Específicos:**

1. Caracterizar socio demográficamente a las personas con Discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central.
2. Diagnosticar las necesidades de formación laboral de las trabajadoras y trabajadores con discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPC y MS), nivel central.
3. Elaborar un Plan de Formación para las trabajadoras y trabajadores con discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales ((MPPC y MS), nivel central, el cual contribuya con el desarrollo socio laboral dentro del campo de trabajo.
4. Proponer un Plan de Formación para las trabajadoras y trabajadores con discapacidad que laboran en el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos (MPPC y MS) nivel central.

### Orientaciones para la validación

- El tesista entregará al validador el título, cuadro de variables e instrumento de recolección de datos, a ser sometidos a validación.

- El profesor validador revisará cada ítem, en comparación con el cuadro de variables y solamente firmará este instrumento cuando el estudiante haya corregido todas las observaciones indicadas. Igualmente, guardará una copia de las observaciones con el fin de tener soporte, en caso de algún reclamo. Este instrumento se llenará antes de aplicar el cuestionario, nunca después.

Ítem	Pertinencia			Redacción			Coherencia			Observaciones		
	MB	R	D	MB	R	D	MB	R	D	Corregir	Eliminar	Sustituir
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												
21												

Ítem	Pertinencia			Redacción			Coherencia			Observaciones		
	MB	R	D	MB	R	D	MB	R	D	Corregir	Eliminar	Sustituir
22												
23												
24												
25												
26												
27												
28												
29												
30												
31												
32												
33												

Escala: MB= Muy bien. R= Regular. D= Deficiente.

Observaciones generales:

---



---



---

Nombre y firma del Especialista: \_\_\_\_\_ Cédula de  
 Identidad: \_\_\_\_\_. Fecha: \_\_\_\_\_.

# **Anexo N°3**

**Comunicaciones emitidas para la  
solicitud de Data de Trabajadores (as)  
con Discapacidad que laboran en el  
MPPC Y MS, nivel central.**



Para: **NADIA GONZÁLEZ**  
Directora de la Oficina de Recursos Humanos

De: **YELITZA SOLORZANO**  
Directora General de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización

Asunto: **Solicitud de Data de Trabajadores y Trabajadoras con Discapacidad que laboran en la institución.**

Fecha: **22 de Enero de 2013**

Numero: **OPPO N° 000079**

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LAS COMUNAS Y PROTECCIÓN SOCIAL  
DIRECCIÓN GENERAL DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS  
22 ENE. 2013  
RECIBIDO POR: *[Signature]*  
FIRMA: *[Signature]* HORA: *[Signature]*

Con la intención de sembrar las bases de la patria socialista, y fortalecer el trabajo en equipo, con esfuerzo colectivo, tengo el agrado de dirigirme a usted, en la oportunidad de saludarle muy cordialmente, y a su vez; solicitar de su apoyo y colaboración, debido a que en los actuales momentos el Servidor Público **JOHAN IGNACIO RIVERO GARCÍA**, titular de la cédula de identidad **V- 16.937.985**, adscrito a esta dirección, se encuentra realizando su trabajo especial de grado (TESIS), el cual tiene como objetivo la propuesta de un Plan de Formación para los trabajadores y trabajadoras con discapacidad que laboran en la institución, por lo que requiere la **DATA DEL NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EXISTENTES, EL TIPO DE DISCAPACIDAD QUE PRESENTAN Y SU UBICACIÓN ADMINISTRATIVA**, esto con el fin de continuar en lo que respecta a la construcción de su investigación y saber cuál va ser su población de objeto de estudio.

Sin más que hacer referencia y agradeciendo la colaboración y apoyo que le puedan prestar a este camarada, quedando a sus enteras y gratas ordenes, se despide.

Atentamente,

*[Signature]*

**Yelitza Solórzano Sánchez**  
Directora General de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización  
Gaceta Oficial N° 39.683 de Fecha 27 – 05 – 2011



la Comuna es la PATRIANUEVA

YS/IGR/mcd



2012 será año de Batalla de Victoria Popular para consolidar la Independencia y la Patria Socialista

Av. Nueva Granada, Edif. Anexo del INCES, piso 3,  
Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización  
Telef. 6330410 – 603.24.58 Email: planificacioncomunas2012@gmail.com

DEVOLVER FIRMADO  
LLADO





Para: **NADIA GONZÁLEZ**  
Oficina de Recursos Humanos

De: **YELITZA SOLORZANO**  
Directora General de la Oficina  
de Planificación, Presupuesto  
y Organización

Asunto: **EN EL TEXTO**

Fecha: **28 DE ENERO DE 2013**

Numero: **OPPO N° 000100**



**MEMORANDO**

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en la oportunidad de saludarle muy cordialmente y a su vez acudir a sus buenos oficios a los fines de remitir a esta oficina **INFORMACIÓN REFERENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, de acuerdo a formato anexo, el cual deberá ser remitida a la brevedad posible, a los fines de que esta oficina pueda contar con la información referente al número de personas con discapacidad que laboran en este Órgano Ministerial.

En este sentido, cualquier duda al respecto por favor comunicarse con el Servidor Público **Johan Rivero**, a los siguientes números de teléfono **0426-321-1251 / 0212-633-0410 / 0212-6032457**.

Sin más a que hacer referencia, y agradeciendo de antemano la colaboración prestada, se despide.

Atentamente,

**YELITZA SOLORZANO SANCHEZ**

Directora General (E) de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización  
Gaceta Oficial N° 39.683 de Fecha 27/05/2011



la Comuna es la PATRIANL A



*2012 será año de Batalla de Victoria Popular para consolidar la Independencia  
y la Patria Socialista"*

Av. Nueva Granada, Edif. Anexo del INCES, piso 3,  
Dirección General de Planificación, Presupuesto y Organización  
Telef. (0212) - 633-04-10 - 631-22-65 - 603-24-61 - 603-24-65



Para: **DIANA ANCIANI**  
Auditoría Interna

De: **YELITZA SOLORZANO**  
Directora General de la Oficina  
de Planificación, Presupuesto  
y Organización

Asunto: **EN EL TEXTO**

Fecha: **28 DE ENERO DE 2013**

Numero: **OPPO N° 000114**

### MEMORANDO

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en la oportunidad de saludarle muy cordialmente y a su vez acudir a sus buenos oficios a los fines de remitir a esta oficina **INFORMACIÓN REFERENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, de acuerdo a formato anexo, el cual deberá ser remitida a la brevedad posible, a los fines de que esta oficina pueda contar con la información referente al número de personas con discapacidad que laboran en este Órgano Ministerial.

En este sentido, cualquier duda al respecto por favor comunicarse con el Servidor Público **Johan Rivero**, a los siguientes números de teléfono **0426-321-1251 / 0212-633-0410 / 0212-6032457**.

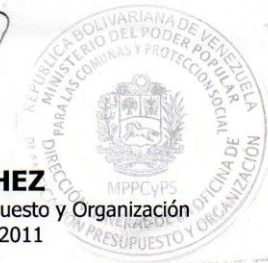
Sin más a que hacer referencia, y agradeciendo de antemano la colaboración prestada, se despide.

la Comuna es la PATRIANUE



Atentamente,

**YELITZA SOLORZANO SANCHEZ**  
Directora General (E) de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización  
Gaceta Oficial N° 39.683 de Fecha 27/05/2011



*2012 será año de Batalla de Victoria Popular para consolidar la Independencia y la Patria Socialista"*

Av. Nueva Granada, Edif. Anexo del INCES, piso 3,  
Dirección General de Planificación, Presupuesto y Organización  
Telef. (0212) - 633-04-10 - 631-22-65 - 603-24-61 - 603-24-65

FIRMADO  
Y SELLADO



Para: **NINOSKA DEL CARMEN SAAVEDRA**  
Oficina de Seguimiento y Control Estatal

De: **YELITZA SOLORZANO**  
Directora General de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización

Asunto: **EN EL TEXTO**

Fecha: **28 DE ENERO DE 2013**

Numero: **OPPO N° 000115**

**MEMORANDO**

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en la oportunidad de saludarle muy cordialmente y a su vez acudir a sus buenos oficios a los fines de remitir a esta oficina **INFORMACIÓN REFERENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, de acuerdo a formato anexo, el cual deberá ser remitida a la brevedad posible, a los fines de que esta oficina pueda contar con la información referente al número de personas con discapacidad que laboran en este Órgano Ministerial.

En este sentido, cualquier duda al respecto por favor comunicarse con el Servidor Público **Johan Rivero**, a los siguientes números de teléfono **0426-321-1251 / 0212-633-0410 / 0212-6032457**.

Sin más a que hacer referencia, y agradeciendo de antemano la colaboración prestada, se despide.

la Comuna es la PATRIANU A

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LAS COMUNAS  
DIRECCIÓN GENERAL DE LA OFICINA DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DE REGIONES  
30 ENE. 2013  
RECIBIDO POR: *[Signature]*  
HORA: 11:45  
FIRMA: *[Signature]*

Atentamente,

*[Signature]*  
**YELITZA SOLORZANO SANCHEZ**

Directora General (E) de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización  
Gaceta Oficial N° 39.683 de Fecha 27/05/2011

REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LAS COMUNAS Y PROTECCION SOCIAL  
DIRECCION GENERAL DE LA OFICINA DE PLANIFICACION, PRESUPUESTO Y ORGANIZACION  
FIRMADO Y SELLADO



*2012 será año de Batalla de Victoria Popular para consolidar la Independencia y la Patria Socialista*

Av. Nueva Granada, Edif. Anexo del INCES, piso 3,  
Dirección General de Planificación, Presupuesto y Organización  
Telef. (0212) - 633-04-10 - 631-22-65 - 603-24-61 - 603-24-65



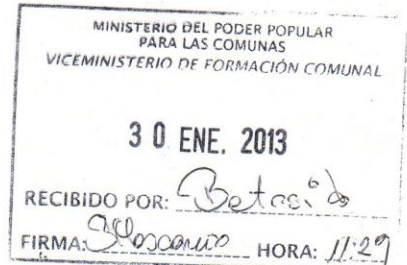
Para: **MIGUEL CARREÑO**  
Despacho del Viceministro de Formación Comunal

De: **YELITZA SOLORZANO**  
Directora General de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización

Asunto: **EN EL TEXTO**

Fecha: **28 DE ENERO DE 2013**

Numero: **OPPO N° 800104**



**MEMORANDO**

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en la oportunidad de saludarle muy cordialmente y a su vez acudir a sus buenos oficios a los fines de remitir a esta oficina **INFORMACIÓN REFERENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, de acuerdo a formato anexo, el cual deberá ser remitida a la brevedad posible, a los fines de que esta oficina pueda contar con la información referente al número de personas con discapacidad que laboran en este Órgano Ministerial.

En este sentido, cualquier duda al respecto por favor comunicarse con el Servidor Público **Johan Rivero**, a los siguientes números de teléfono **0426-321-1251 / 0212-633-0410 / 0212-6032457**.

Sin más a que hacer referencia, y agradeciendo de antemano la colaboración prestada, se despide.

Atentamente,

**YELITZA SOLORZANO SANCHEZ**

Directora General (E) de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización  
Gaceta Oficial N° 39.683 de Fecha 27/05/2011



DEVOLVER FIRMADO  
YELITZANO

*2012 será año de Batalla de Victoria Popular para consolidar la Independencia y la Patria Socialista"*

Av. Nueva Granada, Edif. Anexo del INCES, piso 3,  
Dirección General de Planificación, Presupuesto y Organización  
Telef. (0212) - 633-04-10 - 631-22-65 - 603-24-61 - 603-24-65

la Comuna es la PATRIANU A





Para: **NADIA GONZÁLEZ**  
Dirección del Despacho

De: **YELITZA SOLORZANO**  
Directora General de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización

Asunto: **EN EL TEXTO**

Fecha: **28 DE ENERO DE 2013**

Numero: **OPPO N° 1000107**



345

**MEMORANDO**

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en la oportunidad de saludarle muy cordialmente y a su vez acudir a sus buenos oficios a los fines de remitir a esta oficina **INFORMACIÓN REFERENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, de acuerdo a formato anexo, el cual deberá ser remitida a la brevedad posible, a los fines de que esta oficina pueda contar con la información referente al número de personas con discapacidad que laboran en este Órgano Ministerial.

En este sentido, cualquier duda al respecto por favor comunicarse con el Servidor Público **Johan Rivero**, a los siguientes números de teléfono **0426-321-1251 / 0212-633-0410 / 0212-6032457**.

Sin más a que hacer referencia, y agradeciendo de antemano la colaboración prestada, se despide.

Atentamente,

**YELITZA SOLORZANO SANCHEZ**

Directora General (E) de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización  
Gaceta Oficial N° 39.683 de Fecha 27/05/2011

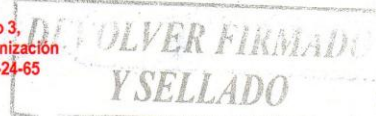


la Comuna es la PATRIANU



*2012 será año de Batalla de Victoria Popular para consolidar la Independencia y la Patria Socialista"*

Av. Nueva Granada, Edif. Anexo del INCES, piso 3,  
Dirección General de Planificación, Presupuesto y Organización  
Telef. (0212) - 633-04-10 - 631-22-65 - 603-24-61 - 603-24-65





Para: **ISIDORO LEDEZMA**  
Oficina de Misiones Especiales

De: **YELITZA SOLORZANO**  
Directora General de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización

Asunto: **EN EL TEXTO**

Fecha: **28 DE ENERO DE 2013**

Numero: **OPPO N° 000119**

**MEMORANDO**

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en la oportunidad de saludarle muy cordialmente y a su vez acudir a sus buenos oficios a los fines de remitir a esta oficina **INFORMACIÓN REFERENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, de acuerdo a formato anexo, el cual deberá ser remitida a la brevedad posible, a los fines de que esta oficina pueda contar con la información referente al número de personas con discapacidad que laboran en este Órgano Ministerial.

En este sentido, cualquier duda al respecto por favor comunicarse con el Servidor Público **Johan Rivero**, a los siguientes números de teléfono **0426-321-1251 / 0212-633-0410 / 0212-6032457**.

Sin más a que hacer referencia, y agradeciendo de antemano la colaboración prestada, se despide.

Atentamente,

REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL PODER POPULAR  
PARA LAS COMUNAS Y PROTECCION SOCIAL  
OFICINA DE PLANIFICACION, PRESUPUESTO Y ORGANIZACION  
30 ENE-2013  
RECIBIDO POR *Revised Hernandez*  
FIRMA: *[Signature]* HORA: 11:48

**YELITZA SOLORZANO SANCHEZ**  
Directora General (E) de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización  
Gaceta Oficial N° 39.683 de Fecha 27/05/2011



la Comuna es la PATRIANL A



2012 será año de Batalla de Victoria Popular para consolidar la Independencia y la Patria Socialista"

Av. Nueva Granada, Edif. Anexo del INCES, piso 3,  
Dirección General de Planificación, Presupuesto y Organización  
Telef. (0212) - 633-04-10 - 631-22-65 - 603-24-61 - 603-24-65

RECIBIDO  
YS/GRAT



Para: **JESÚS GUTIERREZ**  
Director General de la Oficina de Gestión Administrativa

De: **YELITZA SOLORZANO**  
Directora General de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización

Asunto: **EN EL TEXTO**

Fecha: **28 DE ENERO DE 2013**

Numero: **OPPO N° 000109**

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LAS COMUNAS DIRECCIÓN GENERAL DE LA OFICINA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA  
RECIBIDO POR: Katherine Fermin  
C.I. N° 20.363.053  
HORA: 11:50 MPPCyPS 30/01/13

**MEMORANDO**

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en la oportunidad de saludarle muy cordialmente y a su vez acudir a sus buenos oficios a los fines de remitir a esta oficina **INFORMACIÓN REFERENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, de acuerdo a formato anexo, el cual deberá ser remitida a la brevedad posible, a los fines de que esta oficina pueda contar con la información referente al número de personas con discapacidad que laboran en este Órgano Ministerial.

En este sentido, cualquier duda al respecto por favor comunicarse con el Servidor Público **Johan Rivero**, a los siguientes números de teléfono **0426-321-1251 / 0212-633-0410 / 0212-6032457**.

A Sin más a que hacer referencia, y agradeciendo de antemano la colaboración prestada, se despide.

Atentamente,

**YELITZA SOLORZANO SANCHEZ**

Directora General (E) de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización  
Gaceta Oficial N° 39.683 de Fecha 27/05/2011



DEVOLVER FIRMADO Y SELLADO

la Comuna es la PATRIANL



2012 será año de Batalla de Victoria Popular para consolidar la Independencia y la Patria Socialista"

Av. Nueva Granada, Edif. Anexo del INCES, piso 3,  
Dirección General de Planificación, Presupuesto y Organización  
Telef. (0212) - 633-04-10 - 631-22-65 - 603-24-61 - 603-24-65



Para: **MARGAUD GODOY**  
Despacho de la Viceministra de Participación Comunal

De: **YELITZA SOLORZANO**  
Directora General de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización

Asunto: **EN EL TEXTO**

Fecha: **28 DE ENERO DE 2013**

Numero: **OPPO N°**

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LAS COMUNAS  
MINISTERIO DE PARTICIPACIÓN COMUNAL

30 ENE. 2013

RECORRIDO POR:

Johan Marco  
HORA 11:38am

000105

**MEMORANDO**

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en la oportunidad de saludarle muy cordialmente y a su vez acudir a sus buenos oficios a los fines de remitir a esta oficina **INFORMACIÓN REFERENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, de acuerdo a formato anexo, el cual deberá ser remitida a la brevedad posible, a los fines de que esta oficina pueda contar con la información referente al número de personas con discapacidad que laboran en este Órgano Ministerial.

En este sentido, cualquier duda al respecto por favor comunicarse con el Servidor Público **Johan Rivero**, a los siguientes números de teléfono **0426-321-1251 / 0212-633-0410 / 0212-6032457**.

Sin más a que hacer referencia, y agradeciendo de antemano la colaboración prestada, se despide.

Atentamente,

**YELITZA SOLORZANO SANCHEZ**

Directora General (E) de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización  
Gaceta Oficial N° 39.683 de Fecha 27/05/2011



DEVOLVER FIRMADO Y SELLADO

2012 será año de Batalla de Victoria Popular para consolidar la Independencia y la Patria Socialista"

Av. Nueva Granada, Edif. Anexo del INCES, piso 3,  
Dirección General de Planificación, Presupuesto y Organización  
Telef. (0212) - 633-04-10 - 631-22-65 - 603-24-61 - 603-24-65

la Comuna es la PATRIANUE







Para: **PETER LAUTHERBACH**  
Oficina Estratégica Nacional de Comunas

De: **YELITZA SOLORZANO**  
Directora General de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización

Asunto: **Solicitud de información de acuerdo a cuadro anexo de las personas con discapacidad que laboran en la Dirección.**

Fecha: **28 DE ENERO DE 2013**

Numero: **OPPO N° 000117**

**MEMORANDO**

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en la oportunidad de saludarle muy cordialmente y a su vez acudir a sus buenos oficios a los fines de remitir a esta oficina **INFORMACIÓN REFERENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, de acuerdo a formato anexo, el cual deberá ser remitida a la brevedad posible, a los fines de que esta oficina pueda contar con la información referente al número de personas con discapacidad que laboran en este Órgano Ministerial.

En este sentido, cualquier duda al respecto por favor comunicarse con el Servidor Público **Johan Rivero**, a los siguientes números de teléfono **0426-321-1251 / 0212-633-0410 / 0212-6032457**.

Sin más a que hacer referencia, y agradeciendo de antemano la colaboración prestada, se despide.

Atentamente,

**YELITZA SOLORZANO SANCHEZ**

Directora General (E) de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización  
Gaceta Oficial N° 39.683 de Fecha 27/05/2011



*Handwritten note:*  
30/1/2013  
11:15 am

**DEVOLVER FIRMADO**

2012 será año de Batalla de Victoria Popular para consolidar la Independencia y la Patria Socialista

Av. Nueva Granada, Edif. Anexo del INCES, piso 3,  
Dirección General de Planificación, Presupuesto y Organización  
Telef. (0212) - 633-04-10 - 631-22-65 - 603-24-61 - 603-24-65

la Comuna es la PATRIANL





Para: ANA MALDONADO  
Despacho de la Viceministra de Economía Comunal

De: YELITZA SOLORZANO  
Directora General de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización

Asunto: EN EL TEXTO

Fecha: 28 DE ENERO DE 2013

Numero: OPPO N° 000098

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LAS COMUNAS Y PROTECCIÓN SOCIAL	
VICEMINISTERIO DE ECONOMÍA COMUNAL	
30 ENE. 2013	
RECIBIDO POR:	<i>Johan Rivero</i>
FIRMA:	HORA: 11:30

MEMORANDO

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en la oportunidad de saludarle muy cordialmente y a su vez acudir a sus buenos oficios a los fines de remitir a esta oficina **INFORMACIÓN REFERENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, de acuerdo a formato anexo, el cual deberá ser remitida a la brevedad posible, a los fines de que esta oficina pueda contar con la información referente al número de personas con discapacidad que laboran en este Órgano Ministerial.

En este sentido, cualquier duda al respecto por favor comunicarse con el Servidor Público **Johan Rivero**, a los siguientes números de teléfono **0426-321-1251 / 0212-633-0410 / 0212-6032457**.

Sin más a que hacer referencia, y agradeciendo de antemano la colaboración prestada, se despide.

Atentamente,

**YELITZA SOLORZANO SANCHEZ**

Directora General (E) de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización  
Gaceta Oficial N° 39.683 de Fecha 27/05/2011

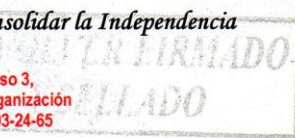


la Comuna es la PATRIANU



2012 será año de Batalla de Victoria Popular para consolidar la Independencia y la Patria Socialista

Av. Nueva Granada, Edif. Anexo del INCES, piso 3,  
Dirección General de Planificación, Presupuesto y Organización  
Telef. (0212) - 633-04-10 - 631-22-65 - 603-24-61 - 603-24-65





Para: ANA ROSA REQUENA  
Oficina de Comunicación y Relaciones Institucionales

De: YELITZA SOLORZANO  
Directora General de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización

Asunto: EN EL TEXTO

Fecha: 28 DE ENERO DE 2013

Numero: OPPO N° 1000112

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LAS COMUNAS Y PROTECCION SOCIAL  
DIRECCION GENERAL DE LA OFICINA DE COMUNICACION Y RELACIONES INSTITUCIONALES  
30 ENE. 2013  
RECIBIDO POR: [Signature]  
FIRMA: [Signature] HORA: 11:30  
LA RECEPCION DE ESTE DOCUMENTO NO IMPLICA LA ACEPTACION DE SU CONTENIDO

MEMORANDO

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en la oportunidad de saludarle muy cordialmente y a su vez acudir a sus buenos oficios a los fines de remitir a esta oficina **INFORMACIÓN REFERENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, de acuerdo a formato anexo, el cual deberá ser remitida a la brevedad posible, a los fines de que esta oficina pueda contar con la información referente al número de personas con discapacidad que laboran en este Órgano Ministerial.

En este sentido, cualquier duda al respecto por favor comunicarse con el Servidor Público **Johan Rivero**, a los siguientes números de teléfono **0426-321-1251 / 0212-633-0410 / 0212-6032457**.

Sin más a que hacer referencia, y agradeciendo de antemano la colaboración prestada, se despide.

Atentamente,

[Signature]

YELITZA SOLORZANO SANCHEZ

Directora General (E) de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización  
Gaceta Oficial N° 39.683 de Fecha 27/05/2011



DEVOLVER FIRMADO  
Y SELLADO

2012 será año de Batalla de Victoria Popular para consolidar la Independencia y la Patria Socialista"

Av. Nueva Granada, Edif. Anexo del INCES, piso 3,  
Dirección General de Planificación, Presupuesto y Organización  
Telef. (0212) - 633-04-10 - 631-22-65 - 603-24-61 - 603-24-65

la Comuna es la PATRIANU A





Para: **MARY CARMEN MORENO**  
Despacho de la Viceministra de Protección Social

De: **YELITZA SOLORZANO**  
Directora General de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización

Asunto: **EN EL TEXTO**

Fecha: **8 DE MAYO DE 2012**

Numero: **OPPO N° 1000100**



**MEMORANDO**

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en la oportunidad de saludarle muy cordialmente y a su vez acudir a sus buenos oficios a los fines de remitir a esta oficina **INFORMACIÓN REFERENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, de acuerdo a formato anexo, el cual deberá ser remitida a la brevedad posible, a los fines de que esta oficina pueda contar con la información referente al número de personas con discapacidad que laboran en este Órgano Ministerial.

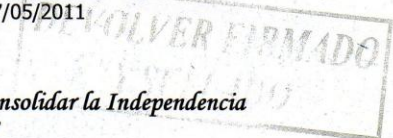
En este sentido, cualquier duda al respecto por favor comunicarse con el Servidor Público **Johan Rivero**, a los siguientes números de teléfono **0426-321-1251 / 0212-633-0410 / 0212-6032457**.

Sin más a que hacer referencia, y agradeciendo de antemano la colaboración prestada, se despide.

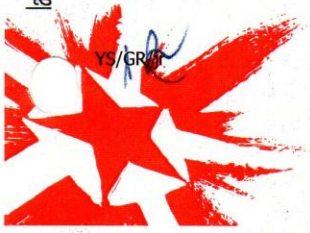
Atentamente,

**YELITZA SOLORZANO SANCHEZ**

Directora General (E) de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización  
Gaceta Oficial N° 39.683 de Fecha 27/05/2011



la Comuna es la PATRIANUE



*2012 será año de Batalla de Victoria Popular para consolidar la Independencia y la Patria Socialista*

Av. Nueva Granada, Edif. Anexo del INCES, piso 3,  
Dirección General de Planificación, Presupuesto y Organización  
Telef. (0212) - 633-04-10 - 631-22-65 - 603-24-61 - 603-24-65



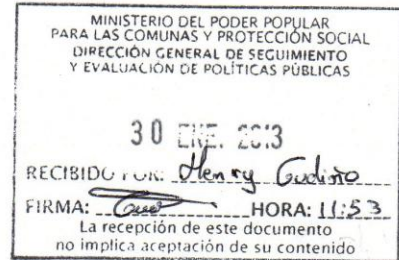
Para: **GUSTAVO ESCALONA**  
Director de la Oficina Estratégica  
de Seguimiento y Evaluación de  
Políticas Públicas

De: **YELITZA SOLORZANO**  
Directora General de la Oficina  
de Planificación, Presupuesto  
y Organización

Asunto: **EN EL TEXTO**

Fecha: **28 DE ENERO DE 2013**

Numero: **OPPO N° 001118**



### MEMORANDO

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en la oportunidad de saludarle muy cordialmente y a su vez acudir a sus buenos oficios a los fines de remitir a esta oficina **INFORMACIÓN REFERENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, de acuerdo a formato anexo, el cual deberá ser remitida a la brevedad posible, a los fines de que esta oficina pueda contar con la información referente al número de personas con discapacidad que laboran en este Órgano Ministerial.

En este sentido, cualquier duda al respecto por favor comunicarse con el Servidor Público **Johan Rivero**, a los siguientes números de teléfono **0426-321-1251 / 0212-633-0410 / 0212-6032457**.

Sin más a que hacer referencia, y agradeciendo de antemano la colaboración prestada, se despide.

Atentamente,

**YELITZA SOLORZANO SANCHEZ**

Directora General (E) de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización  
Gaceta Oficial N° 39.683 de Fecha 27/05/2011



la Comuna es la PATRIANL A



*2012 será año de Batalla de Victoria Popular para consolidar la Independencia  
y la Patria Socialista"*

Av. Nueva Granada, Edif. Anexo del INCES, piso 3,  
Dirección General de Planificación, Presupuesto y Organización  
Telef. (0212) - 633-04-10 - 631-22-65 - 603-24-61 - 603-24-65





Para: **CLAUDIA LAYAS PINTO**  
Oficina de Cooperación Internacional

De: **YELITZA SOLORZANO**  
Directora General de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización

Asunto: **EN EL TEXTO**

Fecha: **28 DE ENERO DE 2013**

Numero: **OPPO N° 000111**

**MEMORANDO**

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en la oportunidad de saludarle muy cordialmente y a su vez acudir a sus buenos oficios a los fines de remitir a esta oficina **INFORMACIÓN REFERENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, de acuerdo a formato anexo, el cual deberá ser remitida a la brevedad posible, a los fines de que esta oficina pueda contar con la información referente al número de personas con discapacidad que laboran en este Órgano Ministerial.

En este sentido, cualquier duda al respecto por favor comunicarse con el Servidor Público **Johan Rivero**, a los siguientes números de teléfono **0426-321-1251 / 0212-633-0410 / 0212-6032457**.

Sin más a que hacer referencia, y agradeciendo de antemano la colaboración prestada, se despide.

Atentamente,

**YELITZA SOLORZANO SANCHEZ**

Directora General (E) de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización  
Gaceta Oficial N° 39.683 de Fecha 27/05/2011

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LAS COMUNAS  
DIRECCIÓN GENERAL DE LA OFICINA DE COOPERACIÓN TÉCNICA INTERNACIONAL  
30 ENE. 2013  
RECIBIDO POR: *Ysabel*  
HORA: *11:22 am*

DESARROLLAR FIRMADO  
Y SELLADO

2012 será año de Batalla de Victoria Popular para consolidar la Independencia y la Patria Socialista"

Av. Nueva Granada, Edif. Anexo del INCES, piso 3,  
Dirección General de Planificación, Presupuesto y Organización  
Telef. (0212) - 633-04-10 - 631-22-65 - 603-24-61 - 603-24-65

la Comuna es la PATRIANU





Para: **YUDALYS ABREU**  
Oficina de Sistemas y Tecnología de Información

De: **YELITZA SOLORIZANO**  
Directora General de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización

Asunto: **EN EL TEXTO**

Fecha: **28 DE ENERO DE 2013**

Numero: **OPPO N° 100116**



**MEMORANDO**

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en la oportunidad de saludarle muy cordialmente y a su vez acudir a sus buenos oficios a los fines de remitir a esta oficina **INFORMACIÓN REFERENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, de acuerdo a formato anexo, el cual deberá ser remitida a la brevedad posible, a los fines de que esta oficina pueda contar con la información referente al número de personas con discapacidad que laboran en este Órgano Ministerial.

En este sentido, cualquier duda al respecto por favor comunicarse con el Servidor Público **Johan Rivero**, a los siguientes números de teléfono **0426-321-1251 / 0212-633-0410 / 0212-6032457**.

Sin más a que hacer referencia, y agradeciendo de antemano la colaboración prestada, se despide.

Atentamente,

**YELITZA SOLORIZANO SANCHEZ**

Directora General (E) de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización  
Gaceta Oficial N° 39.683 de Fecha 27/05/2011



la Comuna es la PATRIANU A



*2012 será año de Batalla de Victoria Popular para consolidar la Independencia y la Patria Socialista"*

Av. Nueva Granada, Edif. Anexo del INCES, piso 3,  
Dirección General de Planificación, Presupuesto y Organización  
Telef. (0212) – 633-04-10 – 631-22-65 – 603-24-61 – 603-24-65



Para: **EFRAÍN JOSÉ COLMENÁREZ RIVERO**  
Consultoría Jurídica

De: **YELITZA SOLORZANO**  
Directora General de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización

Asunto: **EN EL TEXTO**

Fecha: **28 DE ENERO DE 2013**

Numero: **OPPO N° 000113**

**MEMORANDO**

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en la oportunidad de saludarle muy cordialmente y a su vez acudir a sus buenos oficios a los fines de remitir a esta oficina **INFORMACIÓN REFERENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, de acuerdo a formato anexo, el cual deberá ser remitida a la brevedad posible, a los fines de que esta oficina pueda contar con la información referente al número de personas con discapacidad que laboran en este Órgano Ministerial.

En este sentido, cualquier duda al respecto por favor comunicarse con el Servidor Público **Johan Rivero**, a los siguientes números de teléfono **0426-321-1251 / 0212-633-0410 / 0212-6032457**.

Sin más a que hacer referencia, y agradeciendo de antemano la colaboración prestada, se despide.

Atentamente,

**YELITZA SOLORZANO SANCHEZ**

Directora General (E) de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización  
Gaceta Oficial N° 39.683 de Fecha 27/05/2011

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LAS COMUNAS  
DIRECCIÓN GENERAL DE LA OFICINA DE CONSULTORIA JURIDICA  
30 ENE. 2013  
RECIBIDO POR: [Signature]  
FIRMA: [Signature] HORA: 11:22 AM

DEVOLVER FIRMADO

*2012 será año de Batalla de Victoria Popular para consolidar la Independencia y la Patria Socialista"*

Av. Nueva Granada, Edif. Anexo del INCES, piso 3,  
Dirección General de Planificación, Presupuesto y Organización  
Telef. (0212) - 633-04-10 - 631-22-65 - 603-24-61 - 603-24-65

la Comuna es la PATRIANU







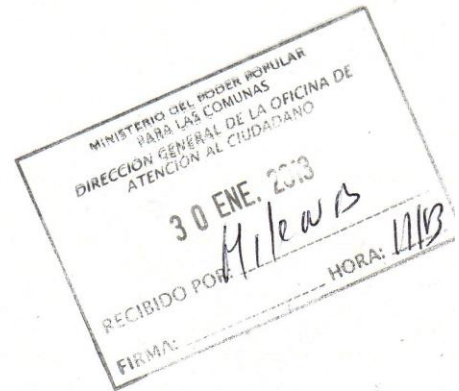
Para: **MARYORI PÉREZ FERNÁNDEZ**  
Oficina de Atención al Ciudadano

De: **YELITZA SOLORZANO**  
Directora General de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización

Asunto: **EN EL TEXTO**

Fecha: **28 DE ENERO DE 2013**

Numero: **OPPO N° 000110**



**MEMORANDO**

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en la oportunidad de saludarle muy cordialmente y a su vez acudir a sus buenos oficios a los fines de remitir a esta oficina **INFORMACIÓN REFERENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, de acuerdo a formato anexo, el cual deberá ser remitida a la brevedad posible, a los fines de que esta oficina pueda contar con la información referente al número de personas con discapacidad que laboran en este Órgano Ministerial.

En este sentido, cualquier duda al respecto por favor comunicarse con el Servidor Público **Johan Rivero**, a los siguientes números de teléfono **0426-321-1251 / 0212-633-0410 / 0212-6032457**.

Sin más a que hacer referencia, y agradeciendo de antemano la colaboración prestada, se despide.

Atentamente,

**YELITZA SOLÓRZANO SANCHEZ**

Directora General (E) de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Organización  
Gaceta Oficial N° 39.683 de Fecha 27/05/2011



DEVOLVER FIRMADO Y SELLADO

*2012 será año de Batalla de Victoria Popular para consolidar la Independencia y la Patria Socialista*

Av. Nueva Granada, Edif. Anexo del INCES, piso 3,  
Dirección General de Planificación, Presupuesto y Organización  
Telef. (0212) - 633-04-10 - 631-22-65 - 603-24-61 - 603-24-65

la Comuna es la PATRIANA



# **Anexo N°4**

## **Glosario de Términos**

## Glosario de Términos

**Autismo:** El psiquiatra austríaco Leo Kanner, describió por primera vez en 1943 el Síndrome Autista, que consiste en un trastorno profundo del desarrollo, que afecta las capacidades de relación, comunicación y flexibilidad de la conducta. Las conductas autistas comienzan a manifestarse antes de los tres años de vida, desconociéndose hasta ahora sus causas. La incidencia es de aproximadamente de 5 por cada 10.000 nacidos. Las principales características que presenta la persona autista son: Dificultad para usar el lenguaje o ausencia de él. Indiferencia al medio que lo rodea. Desconocimiento de su propia identidad. Falta de comunicación con otras personas. Ausencia de contacto visual. Incapacidad para jugar y simbolizar su realidad con el juego. Movimientos repetitivos y estereotipados. Falta de iniciativa propia.

**Actividad:** Es la realización de una tarea o acción por parte de un individuo.

**Aprendizaje Cognitivo:** Aprendizaje relacionado con la adquisición de la capacidad de resolución de problemas y con la inteligencia y el pensamiento consciente.

**Aprendizaje Psicomotor:** Adquisición de la capacidad para ejecutar habilidades motoras.

**Aprendizaje:** Capacidad que poseen los animales y el hombre de modificar su comportamiento en virtud de la experiencia previa que han adquirido de una u otra manera. Proceso de adquisición de conocimientos o de alguna habilidad por medio del estudio, práctica o experiencia.

**Barreras:** Factores en el entorno de una persona que, en su ausencia o presencia, limitan la funcionalidad y originan discapacidad. Se incluyen: entornos físicos inaccesibles, falta de una adecuada asistencia tecnológica y actitudes negativas hacia la discapacidad.

**Capacitación:** Proceso de acciones planeadas para identificar, asegurar los conocimientos, habilidades y actitudes que las personas requieren para desempeñar las funciones de sus diversas actividades, así como futuras responsabilidades. También se refiere a: Comportamientos para

realizar una función productiva, que combinada con la experiencia, se aplican al desempeño de una actividad laboral.

**Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y de la Salud (CIF):** La clasificación proporciona un lenguaje estandarizado y unificado, así como un marco para la descripción de la salud y estados relacionados con la salud. La CIF es parte de la “familia” de clasificaciones internacionales desarrolladas por la Organización Mundial de la Salud.

**Competencia Laboral:** Capacidad de una persona para desempeñar una función laboral con las características de calidad requeridas por el cliente o empleador. Es un medio para definir la capacidad productiva de un individuo; se determina y se mide en términos de su desempeño en un contexto laboral, y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.

**Deficiencia:** es la exteriorización directa de las consecuencias de la enfermedad y se manifiesta tanto en los órganos del cuerpo como en sus funciones (incluidas las psicológicas).

**Diagnóstico:** Identificación de la enfermedad o de estado médico afección, lesión o discapacidad que sufre o adquiere una persona, su localización y naturaleza. El diagnóstico se hace siempre por el médico.

**Discapacidad:** Se entiende por discapacidad la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo, en la familia con la comunidad, que limitan el ejercicio de derechos, la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida, o impiden la participación activa de las personas en las actividades de la vida familiar y social, sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente.

**Discapacidad auditiva:** es la restricción en la función de la percepción de los sonidos externos, cuando la pérdida es de superficial a moderada, se necesita el uso de auxiliares auditivos pero pueden adquirir la lengua oral a través de la retroalimentación de información que reciben por la vía auditiva. Cuando la pérdida auditiva no es funcional para la vida diaria, la adquisición de la lengua oral no se da de manera natural es por ello que utilizan la visión como principal vía de entrada de la información para aprender y para comunicarse, por lo que la lengua natural de las personas con esta condición es la Lengua de Señas Mexicana.

**Discapacidad Física:** Personas con pérdida en la capacidad física. Las principales enfermedades asociadas son: Parálisis Cerebral, Parkinson, Esclerosis Múltiple, Paraplejia, Tetraplejia, Hemiplejia, Secuelas de Poliomielitis, Displasia, Distrofia Muscular, Espina Bífida, entre otras.

**Discapacidad Hereditaria:** Son aquellas discapacidades derivadas de los padres. Algunas enfermedades aparentemente son hereditarias y llegan a producir una Discapacidad, ejemplo: Diabetes.

**Discapacidad Intelectual:** Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual (razonamiento, planificación, solución de problemas, pensamiento abstracto, comprensión de ideas complejas, aprender con rapidez y aprender de la experiencia) como en conducta adaptativa (conceptuales, sociales y prácticas), que se han aprendido y se practican por las personas en su vida cotidiana. Restringiendo la participación comunitaria y en estrecha relación con las condiciones de los diferentes contextos en que se desenvuelve la persona. Esta discapacidad aparece antes de los 18 años y su diagnóstico, pronóstico e intervención son diferentes a los que se realizan para la discapacidad mental y la discapacidad psicosocial.

**Discapacidad Motora:** Es aquella restricción o ausencia, que impide o limita ejecución de un acto motor específico producto de lesiones del sistema nerviosos central ó periférico.

**Discapacidad Múltiple:** Son las personas afectadas en dos o más áreas, caracterizando una asociación entre diferentes discapacidades, con posibilidades bastante amplias de combinaciones. Un ejemplo serían las personas que tienen discapacidad mental y física. La discapacidad múltiple

es una situación grave y, afortunadamente, su presencia en la población en general es menor, en términos numéricos.

**Discapacidad Visual:** Es la deficiencia del sistema de la visión, las estructuras y funciones asociadas con él. Es una alteración de la agudeza visual, campo visual, motilidad ocular, visión de los colores o profundidad, que determinan una deficiencia de la agudeza visual, y se clasifica de acuerdo a su grado.

**Currículo:** Disciplina del campo de la pedagogía y de la educación que se asocia a los aspectos vinculados con la formación que se realiza en medio de la práctica escolar.

**Educación:** La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social, consustanciados con los valores de la identidad nacional y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana, de acuerdo con los principios contenidos en esta Constitución y en la ley.

**Educación Inclusiva:** Es un enfoque educativo basado en la valoración de la diversidad como elemento enriquecedor del proceso de enseñanza aprendizaje y en consecuencia favorecedor del desarrollo humano. El concepto de educación inclusiva es más amplio que el de integración y parte de un supuesto destino, porque está relacionado con la naturaleza misma de la educación regular y de la escuela común. La educación inclusiva implica que todos los niños y niñas de una determinada comunidad aprendan juntos independientemente de sus condiciones personales, sociales o culturales, incluidos aquellos que presentan una discapacidad. Se trata de una escuela que no pone requisitos de entrada ni mecanismos de selección o discriminación de ningún tipo,

para hacer realmente efectivos los derechos a la educación, a la igualdad de oportunidades y a la participación. En la escuela inclusiva todos los alumnos se benefician de una enseñanza adaptada a sus necesidades y no sólo los que presentan necesidades educativas especiales.

**Educación en Discapacidad:** Es un enfoque basado en la valoración de la diversidad como elemento enriquecedor y favorecedor del desarrollo humano. Es la información transmitida al colectivo a través de los medios de comunicación, charlas concientizadoras o de sensibilización con el propósito de garantizar resultados positivos para las personas con discapacidad en todos los escenarios y en todos los ambientes mediante la formación de la ciudadanía en el sentido de que no sean ignoradas hasta llegar a un nivel en el que cada ciudadano visualice a la persona con discapacidad y actúe en consecuencia.

**Eficacia:** Capacidad de una intervención para producir el efecto deseado en condiciones óptimas.

**Eficiencia:** Capacidad de disponer de algo o de alguien para conseguir un efecto determinado.

**Entorno Discapacitante:** Comprende el contexto donde se desempeña una persona con discapacidad en el que las carencias son múltiples, donde abunda la existencia de barreras arquitectónica, urbanística, barreras de acceso a los dispositivos técnicos, a los medios de transportes y a las comunicaciones que dificultan el acceso a la formación, el trabajo, el ocio, las relaciones personales, quebrantan los demás derechos fundamentales e impiden la inclusión plena de las personas con discapacidad y de las personas mayores a la sociedad.

**Formación Laboral:** Proceso de transmisión y adquisición del conjunto de conocimientos, habilidades, procedimientos y estrategias que se necesitan para analizar, comprender y dar solución a los problemas de la práctica social y que están encaminados al "saber", al "saber hacer" y al "como hacerlo", orientado por el sistema de valores adquirido tanto en las clases como en la experiencia cotidiana.

**Persona con Discapacidad:** Son todas aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual,

sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás.

Se reconocen como personas con discapacidad: Las sordas, las ciegas, las sordociegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitante, científica, técnica y profesionalmente calificadas, de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud.