

Calderón, I. Murillo, S. LOGRAR UNA EFECTIVA INCLUSIÓN LABORAL DE DOS EGRESADOS DEL DEPARTAMENTO DE RETARDO MENTAL DEL CENTRO NACIONAL DE EDUCACIÓN ESPECIAL FERNANDO CENTENO GÜELL EN EMPRESAS PRIVADAS, BASÁNDOSE EN LA METODOLOGÍA DEL PROYECTO UNA OPORTUNIDAD DE EMPLEO. (Bajo la dirección de M.Sc. Bárbara Holst Quirós, División de Educación Básica, Centro de Investigación y Docencia en Educación, noviembre 2013).

La investigación tiene como propósito lograr la inclusión laboral de dos jóvenes con discapacidad intelectual egresados del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell, en empresas privadas basándose en la metodología del Proyecto UNA Oportunidad de Empleo de la Universidad Nacional. La investigación está realizada bajo la modalidad de Práctica Dirigida, dentro de un enfoque cualitativo y más específicamente del tipo de estudio de Investigación – Acción. El sustento teórico se basa en la evolución del concepto de discapacidad en los últimos años, principalmente visto bajo el paradigma de derechos humanos. Se toma en cuenta las habilidades y destrezas que se deben desarrollar en un joven con discapacidad para que logre ser colocado en un empleo que le genere remuneración y así mejorar su calidad de vida. La metodología empleada se basó en cuatro etapas, la primera en la búsqueda de información del centro educativo al cual pertenecieron los participantes; la segunda en la búsqueda de los participantes interesados en conseguir un empleo; la tercera la búsqueda de empresas que deseaban contratar a personas con discapacidad intelectual y la adecuación del puesto según las características del joven; por último la creación de una capacitación dirigida a los docentes de la institución educativa participante. Para lo anterior se aplicaron entrevistas, se hicieron observaciones y trabajo de campo, a todos los participantes: escuela, joven, familia y empresas. Los principales resultados fue la inclusión laboral de uno de los jóvenes a una empresa estable. Se pudo concluir la importancia que tiene en las personas con discapacidad el obtener un empleo que le genere independencia, así como la importancia de desarrollar un plan de colocación laboral en las escuelas de educación especial para así incentivar en las empresas el deseo de contratar población con discapacidad y mejorar la calidad de vida de los jóvenes y sus familias en general.

LOGRAR UNA EFECTIVA INCLUSIÓN LABORAL DE DOS EGRESADOS DEL
DEPARTAMENTO DE RETARDO MENTAL DEL CENTRO NACIONAL DE EDUCACIÓN
ESPECIAL FERNANDO CENTENO GÜELL EN EMPRESAS PRIVADAS, BASÁNDOSE
EN LA METODOLOGÍA DEL PROYECTO UNA OPORTUNIDAD DE EMPLEO.

Práctica Dirigida

Presentada en la División de Educación Básica

Centro de Investigación y Docencia en Educación

Universidad Nacional

Para optar por el grado de
Licenciatura en Educación Especial con Énfasis en Integración

Autoras

Ingrid Calderón Chaves

Susana Murillo Chaves

Coautora:

M.Sc. Bárbara Holst Quirós

Febrero, 2014

LOGRAR UNA EFECTIVA INCLUSIÓN LABORAL DE DOS EGRESADOS DEL DEPARTAMENTO DE RETARDO MENTAL DEL CENTRO NACIONAL DE EDUCACIÓN ESPECIAL FERNANDO CENTENO GÜELL EN EMPRESAS PRIVADAS, BASÁNDOSE EN LA METODOLOGÍA DEL PROYECTO UNA OPORTUNIDAD DE EMPLEO.

Susana Murillo Chaves
Ingrid Calderón Chaves

APROBADO POR:

TUTORA _____
M.Sc. Bárbara Holst Quirós

LECTORA _____
M.Ed. Roxana Rodríguez Araya

LECTORA _____
M.Sc. Jeimmy Venegas Ugalde

REPRESENTANTE DIRECCIÓN
DE DIVISIÓN DE EDUCACIÓN
BÁSICA _____
M.Sc. Anthia Ramírez García

REPRESENTANTE
DECANA _____
M.Ed. Gerardina Víquez Vargas

Dedicatoria

Este trabajo final de graduación, se lo dedicamos primeramente a nuestras familias, ya que ellas fueron el pilar más importante que nos dio las fuerzas necesarias para superar todas las dificultades, porque siempre estuvieron ahí dándonos su apoyo y sus consejos.

A Manzur David por ser el motor que nos hacía querer culminar esta última etapa.

Dedicamos este trabajo a todas y cada una de esas personas con discapacidad que se ven afectadas dentro de esta temática.

A la profesora Bárbara Holst, gracias porque aprendimos otro campo de trabajo en la educación y el cual nos gustó muchísimo. De verdad muchísimas gracias por tan lindo regalo, que Dios la bendiga siempre.

Gracias

Ingrid y Susana

Agradecimientos

Primero quiero dar gracias a Dios por haberme permitido alcanzar una meta más en mi vida, por haberme dado la fuerza y voluntad para realizar los sacrificios que tuve que hacer para culminar esta etapa, la cual disfruté muchísimo.

La tranquilidad y satisfacción que siento al haber terminado este largo proceso no tiene explicación, fue mucho tiempo de aprendizaje y experiencias felices pero a la vez hubo mucho estrés y a veces desesperación.

Gracias a mis padres, que creyeron en mí y me apoyaron hasta el último momento, que me ayudaron con mi hijo para que yo pudiera trabajar de manera incondicional, sin ustedes definitivamente esto no sería posible. Los amo.

A mis hermanas por estar pendientes de cómo iba todo este proceso, por apoyarme y animarme a seguir adelante, las quiero.

A mi hijo indiscutiblemente quien es mi motor, la razón de mi vida, por quien quiero salir adelante para darle lo mejor de mí. Él fue mi mayor motivación, te amo bebé y gracias por existir.

A In, mi compañera de trabajo. Gracias por tenerme tanta paciencia, por acoplarse a mis responsabilidades. Gracias por transmitir siempre tranquilidad, esto no lo hubiera logrado sin usted.

A la tutora y lectoras porque este trabajo no sería igual sin sus experiencias y aportes tan valiosos, gracias por todo el aprendizaje que lograron en mí.

De verdad a todos les estoy realmente agradecida, este era mi sueño y gracias al aporte de todos ustedes hoy es una realidad.

Susana

De la misma forma quiero dar gracias a Dios no sólo por la vida, sino por otorgarnos el maravilloso don del servicio para con las personas con discapacidad.

Quisiera agradecer a mi familia por siempre estar a mi lado apoyándome y dándome la maravillosa oportunidad de poder desarrollarme de manera profesional y personal.

Agradezco a todos esas personas que estuvieron a mi lado ayudándome en todo lo que ocupara, a Doña Esther, Doña Vicky, Doña Eli, a todas las profesoras de la universidad como dentro de las instituciones educativas, ya que a través de ellas logré desenvolverme y aprender sobre mi vocación.

De la misma forma quisiera agradecer a mis amigas y compañeras de trabajos Andrea, Mariela y Susana, todas esas desveladas, angustias y alegrías valieron la pena compartirla con ustedes.

Estoy eternamente agradecida con la familia Murillo Chaves por la maravillosa acogida en su hogar durante estos años, por brindarme siempre su apoyo y su atención y el abrirme las puertas de su casa para poder salir a delante con este trabajo.

Finalmente quisiera agradecer a cada uno de esos estudiantes que me han dejado el mejor de sus regalos, la oportunidad de poder desarrollarme y poder servirles, gracias a ellos pude aprender y vivir lo que es la educación especial, gracias a ellos conocí este maravilloso mundo y cada uno de ellos logró conquistar y enfatizar mi vocación hacia el mismo; porque a través de ellos pude mejorar mi personalidad y verificar mi deseo de servirles y ser ese apoyo para su desarrollo y formación.

Ingrid

TABLA DE CONTENIDOS

	Página
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
ÍNDICE DE TABLAS	ix
LISTA DE ABREVIACIONES Y SÍMBOLOS	xi
NO DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO	xii
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	1
Tema	1
Campo de trabajo y su importancia	1
Antecedentes	6
Objetivos	10
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	12
1. Marco conceptual sobre discapacidad	12
1.1. Paradigma	12
1.2. Derechos Humanos	13
1.3. Discapacidad	14
1.4. Habilidades y destrezas socio-laborales	16
1.5. Calidad de Vida	18
2. Marco legal sobre los derechos de las personas con discapacidad	20
2.1. Ley 8661. Convención de los derechos de las personas con discapacidad.	20
2.2. Ley 7948. Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.	21
2.3. Ley 7600. Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad en Costa Rica.	21
2.4. Declaración Universal de los Derechos Humanos	23
2.5. Legislación sobre el trabajo	23
2.6. Ley N°2. Código de Trabajo	23
2.7. Ley 7092. Ley del Impuesto sobre la Renta	24
3. Marco Cultural	24
4. Papel de la Educación en la formación laboral de personas con discapacidad	27
5. Proceso de Inclusión Laboral de la persona con Discapacidad Intelectual	29
5.1. Método Estrella Costa Rica	31
5.2. Empleo con Apoyo	33
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO	35
Enfoque de la investigación	35
Tipo de estudio	37
Población y participantes	39
Estrategias empleadas: Etapas, fases y actividades llevadas a cabo	40
Técnicas e instrumentos de recolección	42
Tipo de Análisis	46
Consideraciones Éticas	46
CAPITULO IV: RESULTADOS Y ANÁLISIS	48
Descripción	48
Análisis	50

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, LIMITACIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
ANEXOS	71
Anexo 1: Sistematización de los puestos de trabajo	
Anexo 2: Seguimiento en el puesto de trabajo	
Anexo 3: Entrevista a Centros de Formación	
Anexo 4: Entrevista sobre los Recursos de los Centros de Formación	
Anexo 5: Entrevista de Valoración de personas con Discapacidad	
Anexo 6: Entrevista de Capacidades de la persona con Discapacidad	
Anexo 7: Entrevista a Empresas	
Anexo 8: Oferta de Empleo o puestos de trabajo disponibles	
Anexo 9: Entrevista a los egresados de la institución	
Anexo 10: Entrevista a las escuelas sobre” Inclusión laboral de estudiantes egresados del Departamento de Retardo Mental de escuelas especiales	
Anexo 11: Entrevista al joven incluido laboralmente	
Anexo 12: Entrevista a los compañeros de trabajo “Inclusión laboral de estudiantes egresados del Departamento de Retardo Mental de escuelas especiales”	
Anexo 13: Entrevista al jefe sobre “Inclusión laboral de estudiantes egresados del Departamento de Retardo Mental de escuelas especiales”	
Anexo 14: Entrevista a la familia Inclusión laboral de estudiantes egresados del Departamento de Retardo Mental de escuelas especiales	
Anexo 15: Propuesta de Capacitación Docente sobre Inclusión Laboral	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Dimensiones de Calidad de Vida e Indicadores de Calidad	Página 18
---------	---	--------------

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Índice de desempleo de personas con discapacidad por país	Página 4
---	-------------

LISTA DE ABREVIACIONES Y SÍMBOLOS

AARM:	Asociación Americana sobre Retraso Mental
CAIPAD:	Centro de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad
CIDE:	Centro de Investigación y Docencia en Educación
CNEEFCG:	Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Guell
CNREE:	Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial
DEB:	División de Educación Básica
MEP:	Ministerio de Educación Pública
MTSS:	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
OMS:	Organización Mundial de la Salud
PD:	Práctica Dirigida
UNA:	Universidad Nacional

NO DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO

En este apartado se pretende aclarar aspectos relacionados al género, evitando con esto discriminaciones o malos entendidos a lo largo de la investigación, por lo tanto se justifica que se utilizarán términos de forma masculina sin que esto signifique algún tipo de discriminación en contra o a favor del género.

Se utilizarán palabras neutras como personas con discapacidad, para ilustrar ambos géneros, con el fin de que el texto sea de su fácil entendimiento.

Por lo tanto se explica que no se está discriminando o apoyando a un género ya que se utilizan estrictamente de esta manera para favorecer su lectura.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El trabajo es la herramienta primordial que toda persona requiere para satisfacer sus necesidades básicas. A través de éste se puede acceder a distintos contextos en los que socializa y logra desenvolverse de manera integral, particularmente en la realización personal y laboral así como en sus capacidades emocionales, físicas y cognitivas.

Tema

Lograr una efectiva inclusión laboral de dos egresados del Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell en empresas privadas, basándose en la metodología del Proyecto UNA Oportunidad de Empleo.

Problema

¿Cómo lograr una efectiva inclusión laboral de dos egresados del Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell en empresas privadas?

Campo de trabajo y su importancia

Este proyecto se ha llevado a cabo en el Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE), de la División de Educación Básica (DEB) de la Universidad Nacional (UNA); desde el año 2009, la información que ha desarrollado ha sido básica para la Práctica Dirigida ya mencionada y que según el Reglamento para la elaboración, presentación y aprobación de trabajos finales de graduación UNA (2008), se define como:

La práctica asesorada consiste en una experiencia práctica que implica el diseño, el desarrollo y la valoración de una propuesta innovadora o pertinente, en espacios formales y no formales, en un lugar específico y con el acompañamiento de un(a) asesor(a) o mediador(a). Esta modalidad enfatiza la fase de campo y parte de una base epistémica en la cual prima la lógica de la investigación-acción, con el objetivo de mejorar el quehacer profesional (p.10).

Como se menciona esta práctica pretende llevar a cabo el proceso de inclusión laboral de dos estudiantes egresados de IV Ciclo del Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell (CNEEFCG). Para llevar a cabo este proceso se hizo necesario evaluar las habilidades y capacidades de los egresados, localizar los posibles lugares de empleo, orientar a los participantes tanto de las empresas como de la institución,

además de brindar a los jóvenes la capacitación necesaria para obtener una inclusión adecuada y por último brindar información a los docentes de la escuela así como a los familiares de los jóvenes sobre todo el proceso desarrollado.

Al finalizar la práctica desarrollada se entregará un documento a los funcionarios del IV ciclo con recomendaciones, ideas y conclusiones acerca del proceso de inclusión laboral de los dos jóvenes con base en la experiencia vivida, de manera que pueda servir para la implementación de un posible proyecto a futuro dentro de la institución; en el que se tomen en cuenta las características generales y particulares de esta práctica.

Se sabe que la educación es un pilar muy importante en la formación de todas las personas, ya que ésta brinda herramientas para en un futuro satisfacer las necesidades básicas. A través de los años, se ha hecho un gran esfuerzo por mejorar este derecho, abriendo programas y servicios que brinden una educación de calidad a las personas con discapacidad.

Pero aun así hay un índice alto de población con discapacidad que posee un nivel educativo bajo. De acuerdo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) en su Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad, los datos del Censo (2011) evidencian que:

El 9% de las personas con discapacidad con edades entre los 15 y 35 años no saben leer ni escribir; el 5% no ha realizado estudios formales, el 29% cursó algún grado o completó la educación primaria, el 41% cursó la educación secundaria y el 19% tiene estudios superiores (p.26).

De acuerdo a las cifras anteriores, queda claro que aún falta mucho por hacer, para que realmente haya una inclusión, en donde todos los jóvenes reciban en igualdad de oportunidades la educación que les brinde la posibilidad de desenvolverse en un futuro de manera independiente (tomando en cuenta lectoescritura y habilidades sociales). Partiendo de que la educación debe brindar a los jóvenes, las habilidades y destrezas necesarias para que sean colocados en un empleo, al terminar sus estudios formales.

Si se logra generar este cambio en la educación, a su vez se estaría cambiando la mentalidad del sector empresarial, ya que habría más jóvenes trabajando en diferentes puestos. Esto significaría más oportunidad de capacitar tanto a instituciones educativas en cuanto al proceso de inclusión laboral, como a empresas que quieran contratar población con discapacidad.

Por otra parte se estaría generando un cambio a nivel actitudinal en la sociedad, debido a que si hay más población con discapacidad dentro del sector laboral activo, habría más contacto

con ellos, más aceptación y con ello se estaría disminuyendo las barreras actitudinales que son las que provocan realmente la discapacidad en la persona.

Por otra parte, se sabe que para toda persona es muy importante llegar a su etapa adulta y poder poner en práctica la independencia y autonomía que desde niños se les estimuló; por lo tanto para las personas con discapacidad es de igual importancia poder tener la capacidad para tomar las decisiones importantes de su vida y así desenvolverse en un ambiente en igualdad de oportunidades en donde se sienta valorado y respetado.

Por lo tanto esta población debe luchar por que se cumpla su derecho al trabajo, apoyándose en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2007) la cual en su artículo 27 menciona que

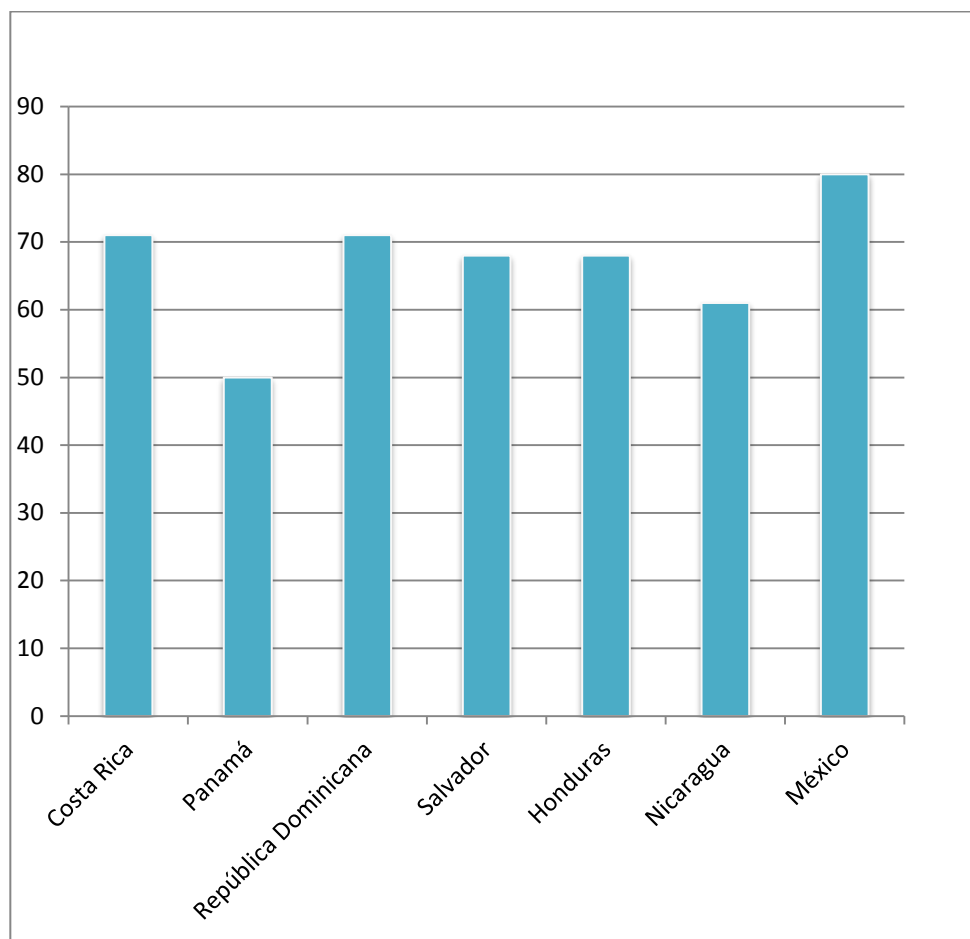
Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad (p.19).

La población con discapacidad tiene leyes que los respaldan, como la Convención mencionada anteriormente, ya que tienen el derecho a desenvolverse en un empleo en igualdad de oportunidades únicamente debe informarse y luchar por hacer valer su derecho al trabajo. Con esto se estaría minimizando el índice de desempleo que hay actualmente en el país. Según el Plan Nacional antes mencionado, los datos del Censo (2011) muestran que

Un 58% de la población con discapacidad con edades entre los 15 y 35 años carece de empleo. Alrededor de la cuarta parte se encuentra estudiando, el 14% trabaja en oficios domésticos no remunerados, el 2% está pensionada o pensionado, el 3% busca empleo y el 16% está “inactiva por otro tipo de situación” (p.29).

De la misma manera la Agencia Cooperación Internacional del Japón (2006, a,b,c,d,e,f,g) demuestra que el índice de desempleo es muy alto no sólo en Costa Rica sino en muchos otros países de la región.

Gráfico No. 1.

Índice de desempleo de personas con discapacidad por país

Fuente Propia

El gráfico anterior muestra la recopilación de información que JICA hizo sobre la situación de desempleo de las personas con discapacidad en siete países de Mesoamérica. Tal y como se observa, tanto en México, Costa Rica y en la República Dominicana la población que se encuentra desempleada es bastante alta, lo que muestra que en definitiva hay mucho que hacer para lograr una verdadera inclusión laboral. Se dejan a criterio propio las siguientes inquietudes ¿A qué se dedican estas personas desempleadas hoy en día?, ¿Cómo hacen para subsistir? ¿De qué vivirán, cuando sus padres o encargados ya no estén?

Por todo lo mencionado, nace el presente Trabajo Final de Graduación (TFG), ante la necesidad de conocer la realidad que viven los jóvenes que salen de IV Ciclo de Educación

Especial y no están ubicados en un empleo; más específicamente que no encuentran la oportunidad de una inclusión laboral adecuada.

Al indagar un poco más sobre esta temática se puede indicar cómo a pesar de las diversas leyes y convenciones existentes, las cuales son las encargadas de velar por la igualdad de condiciones de los ciudadanos, todavía se presentan grandes casos de discriminación que lo que causan son más limitaciones para que esta población pueda demostrar que son capaces de lograr lo que se proponen si se les brindan las experiencias y la accesibilidad necesaria. Eroles, C. y Ferreres, C. (2002) mencionan

Más de 500 millones de personas en el mundo, lo que equivale al 10% de la población total, padecen algún tipo de discapacidad, según la Organización Mundial de la Salud. En la mayoría de los países, por lo menos una de cada diez personas tiene una deficiencia física, mental o sensorial y por lo menos el 25% de toda población se ve adversamente afectada por la presencia de incapacidades. Estas cifras muestran con notoria elocuencia la dimensión universal y la magnitud del problema, poniendo de manifiesto el enorme impacto que tiene sobre el conjunto de una sociedad. Sin embargo, esta cuantificación no basta por sí sola para evaluar la verdadera gravedad del fenómeno, pues con frecuencia esas personas viven en condiciones deplorables debido a la existencia de barreras físicas y sociales que impiden su integración y plena participación en la comunidad. El resultado de ello es que millones de niños y adultos en el mundo entero se ven segregados y al ser privados de casi todos sus derechos arrastran una existencia marcada por la marginación y el infortunio (p.7).

En la cita anterior se ven ejemplificadas las problemáticas sociales y económicas en las que vive cierto porcentaje de la población con discapacidad. Lo que muestra que la promoción de la inclusión laboral en las personas con discapacidad, debe ser un derecho que ayude a suplir estas necesidades e incentive, a la vez la economía del país.

Siguiendo con las estadísticas del Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad, éste declara que

(...) aún persisten problemas de discriminación, limitado acceso y exclusión para que las personas con discapacidad se integren de manera plena a las actividades económicas. Los datos muestran que esta población tiene una participación en actividades económicas más baja, en comparación con las personas que no tienen ningún tipo de discapacidad. Por ejemplo, la proporción de ocupados es diez puntos porcentuales mayor para las personas jóvenes sin discapacidad que para las personas jóvenes con discapacidad (p.30).

Toda esta temática de desempleo en cuanto a la población con discapacidad, algunas veces tiene su inicio en la formación educativa que se les brinda. Tal y como lo menciona el Plan Nacional, los niveles de lectoescritura y desenvolvimiento en su entorno son muy bajos de ahí la

importancia de conocer la oferta educativa de la institución Fernando Centeno Güell, como parte del presente estudio con el fin de poder hacer una contextualización educativa.

Antecedentes

El concepto de discapacidad ha ido evolucionando a través de los años y por ello la importancia de analizar algunos antecedentes sobre la relación entre discapacidad e inclusión laboral, especialmente en escuelas de educación especial.

Para Lorenzo (2004) citado por Araya y Navarro(2012), es de admirar el gran esfuerzo que han hecho las personas con discapacidad a través de los años, para poder vivir en igualdad de oportunidades:

(...) la lucha que las personas con discapacidad vienen desarrollando para lograr la participación y la igualdad se ha constituido en un paradigma de la defensa de la diversidad y de la búsqueda de soluciones innovadoras e inclusivas para el futuro de la Humanidad (p. 6).

Este paradigma de defensa que menciona el autor de la cita anterior, es toda una realidad, ya que la población con discapacidad ha luchado tanto por hacer valer sus derechos que poco a poco han logrado ser miembros activos de la sociedad. Bajo el concepto de diversidad, se puede ver cómo se ha evolucionado en cuanto a situaciones de discriminación aunque aún falta mucho por hacer.

En el marco de la metodología del proyecto UNA Oportunidad de Empleo, desde el 2009 a la fecha, se han llevado a cabo varios trabajos finales de graduación (TFG) que engloban toda esta temática en estudio y de los cuales se obtuvo un producto que enriquece esta nueva metodología y que anteceden a la práctica dirigida que aquí se comenta.

El seminario “Creación de una metodología que permita desarrollar microempresas como alternativa laboral para la población adulta con discapacidad cognitiva” de Robles, Acuña y Vásquez (2011) fue desarrollada como parte del proyecto y produjo un manual que apoya a personas con discapacidad cognitiva en la creación de microempresas. El mencionado seminario, se llevó a cabo en el marco contextual de un CAIPAD (Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad) como una alternativa laboral que brinda a esta población la oportunidad de tener un empleo que les genere una ganancia y les permita a su vez ser independientes. Surgió gracias a la necesidad que viven las personas adultas mayores, para llevar un sustento a su hogar o para sentirse útil y valorado. También motivó el querer erradicar esa

desigualdad que genera el entorno con esta población, a lo cual Robles, Acuña y Vásquez (2011) mencionan que

(...) la necesidad de hacer efectivo el derecho al trabajo que las personas con discapacidad tienen, esto mediante la apertura de alternativas laborales, en este caso en específico, la creación de una metodología que permita establecer microempresas para la población con discapacidad cognitiva que al presentar esta condición se ve afectada por la discriminación y prejuicios que giran en torno a su condición de vida. Sin olvidar la situación que viven las mujeres con discapacidad las cuales se ven enfrentadas a una doble exclusión por su condición de género (p.3).

Cabe resaltar que en dicho seminario, se trabajó con una gran diversidad de personas, lo cual permitió valorar sus habilidades y no las deficiencias.

Por otro lado, el Trabajo Final de Graduación denominado “El autorreconocimiento del derecho laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, teniendo como alternativa la microempresa con apoyo familiar” de Durán, Barrera, Castillo y Aguilar (2009) dio como producto la creación y aplicación del manual “El mundo del trabajo”. Este manual consiste en planificar y elaborar una guía donde se hable de cómo desarrollar o llevar a cabo talleres que permita a los estudiantes con discapacidad, sus familias y comunidad educativa el reconocimiento del derecho laboral, con el fin de motivar e iniciar a los participantes en la formación sobre el tema de emprendedurismomicroempresarial como una alternativa para una posible garantía de ese derecho con apoyo familiar. El documento elaborado contempla dos talleres, uno orientado a estudiantes llamado “Bienvenido al mundo del trabajo” y el otro a padres de familia y administrativos, llamado “Plan de Negocios”.

Este seminario se llevó a cabo en una institución privada y lo que pretendía era generar tanto en los jóvenes como en sus padres de familia una conciencia sobre la importancia de desarrollar una serie de habilidades para el trabajo, no solo con el objetivo de tener una remuneración, sino de relacionarse con los demás y aprender de ellos. Las autoras mencionan que “ésta es una alternativa para que los participantes encuentren autonomía, se sientan orgullosos de ellos mismos (autoestima), desarrollen la capacidad de superación personal y profesional e incluso para que se les “abran puertas”, a futuro en el mercado laboral” (p.8). Sin lugar a dudas, la microempresa es una alternativa que les permite a los jóvenes tener autodirección ya que deben tomar sus propias decisiones.

Otro de los productos del proyecto UNA Oportunidad de Empleo es la inclusión de jóvenes al trabajo, culminando con la elaboración de recomendaciones para profesores de III

ciclo y ciclo diversificado vocacional sobre acciones a desarrollar en la pre-práctica y práctica laboral que desarrollan durante el último ciclo de enseñanza. Lo anterior fue logrado por las estudiantes Ma. Laura Castillo, Merlyn Jara, Paola Calvo y Ma. Fernanda Navarro en su seminario “Apoyos que requieren las personas con discapacidad y otros involucrados en el proceso de inclusión laboral en empresas del sector privado” (2011). El seminario se llevó a cabo con estudiantes de décimo y undécimo año del Programa de III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional del Instituto Profesional de Educación Comunitaria de Barva. Los jóvenes realizaron pasantías o pre-prácticas para lograr desarrollar habilidades y destrezas para un empleo. Las autoras Castillo, Calvo, Jara y Navarro (2011) mencionan que:

(...) en las comunidades donde se encuentran las instituciones no hay posibilidad de incluir a las personas con discapacidad debido a las condiciones de las empresas; al entrar en vigencia el Programa de III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional desaparece el puesto del colocador en los centros educativos; es importante conocer las características de cada joven y de cada puesto de trabajo para lograr un proceso de pasantía, practica supervisada o inclusión laboral exitoso; los puestos ofrecidos para personas con discapacidad cognitiva son puestos no calificados; por último es importante brindar el seguimiento posterior a la inclusión laboral durante el tiempo que éste verdaderamente se requiera para evitar caer en el asistencialismo (s.p.).

Por último se analizó el TFG denominado “Metodología para la inclusión laboral para personas con discapacidad desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social” desarrollado por Araya y Navarro (2012). Esta práctica, en la que se logró la inclusión laboral de varios jóvenes con discapacidad, hace varias recomendaciones sobre la metodología Método Estrella CR para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (M.T.S.S.) La práctica se llevó a cabo en la Unidad de Equiparación de Oportunidades del M.T.S.S. y logró la inclusión laboral de ocho jóvenes en el sector empresarial con una buena participación por parte de las empresas incluyentes. Esto refleja como poco a poco se van abriendo más oportunidades de empleo para personas con alguna condición ya sea cognitiva, física, sensorial y mental. Las autoras Araya y Navarro (2011) mencionan que el ente encargado de la mediación y guía durante los procesos de inclusión laboral, así como de ofrecer capacitaciones a oferentes y empresas es el MTSS. Las autoras también mencionan que

(...) se evidenció que la población con alguna limitación puede cumplir a cabalidad con las funciones correspondientes a un puesto de trabajo. Por lo anterior, una de las principales recomendaciones que se sugirió es que la Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad elabore una política, la cual guíe a nivel

conceptual, legislativo y estratégico el departamento, y brinde un perfil profesional del funcionario que lo llegue a integrar. (s.p).

Esta investigación fue de gran utilidad, ya que además de ser la más reciente, tiene mucha temática relacionada y principalmente ejemplifica la importancia de que el MTSS sea el que guíe las pautas para que las empresas se sientan respaldadas al contratar a una persona con discapacidad bajo un programa tan bien estructurado.

Al hacer un análisis comparativo entre las investigaciones realizadas dentro del Proyecto UNA Oportunidad de Empleo, queda explícito que esta investigación pretende poner en práctica la metodología del proyecto en el IV ciclo del Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell, de manera que se acerque más a una formación dirigida hacia el ámbito laboral.

Al indagar sobre este tema con los docentes que llevan entre diez y diecisiete años en esta institución, se puede comprobar que solamente dos de los egresados durante los últimos 15 años poseen un trabajo remunerado, mientras que el restante de los adultos pasan a pertenecer al sector ocupacional a los Centros de Atención Integral para personas Adultas con Discapacidad (CAIPADs), permanecer en sus casas o pasan a ser estudiantes de un proyecto de la UCR denominado "PROIN". Los docentes también mencionan que hay un gran faltante de apoyo del sector empresarial, en la contratación de jóvenes con discapacidad ya que no se les da mayor información al respecto. Es importante mencionar que en Costa Rica si bien es cierto el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene como responsabilidad la ubicación laboral de personas con discapacidad, no existe más que unos cuantos funcionarios que tienen como trabajo oficial y específico el brindar información y capacitación al personal empresarial de los sectores públicos y privados sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad; sin embargo no se cuenta con funcionarios que desarrollen el proceso de inclusión laboral de jóvenes con discapacidad a las empresas.

Por ello el recopilar esta información y realizar la propuesta pertinente va a resultar de importancia para diferentes sectores sociales, específicamente el Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell y otros centros similares, ya que permitirá comprobar que la implementación de un proyecto de esta índole no es solamente importante si no que a la vez resulta necesario para ir avanzando en el camino hacia una visión nueva, un cambio al paradigma de derechos humanos. Promover un gran cambio con respecto a las empresas privadas,

brindándole a los participantes la posibilidad de incentivar la oportunidad de un empleo a los adultos con discapacidad, realizando a la vez capacitaciones y procurando seleccionar al personal adecuado, según así lo requieran promoviendo el proceso productivo y aumentando la calidad en la labor que se le solicite al participante.

Otro aspecto importante, es que se está dando la apertura a un espacio emergente en donde los futuros profesionales en educación especial tendrían la posibilidad de desarrollarse de manera profesional en esas áreas. Es por eso que se hace necesario investigar sobre los empleos y empresas, los estudiantes y egresados del Centro de Educación Especial en estudio, así como sus habilidades, capacidades y características particulares. Tomar en cuenta el aspecto familiar de cada egresado es importante para poder visualizar de manera asertiva el contexto en el cual se desarrollan, así como el aplicar un diagnóstico a la institución en el cual se vea reflejados los aspectos generales y los diferentes programas que presenta la institución para lograr que se facilite la inserción laboral.

Al presentar los resultados de esta práctica resulta gratificante y a la vez importante ya que si bien es cierto es un tema que se ha venido trabajando en ocasiones anteriores, no se conocía en una escuela de educación especial, lo cual permite que la administración o los dirigentes de la División de Educación Básica de la Universidad Nacional lo tomen en cuenta, ya que el formar profesionales que puedan contribuir con la formación laboral de esta población, así como a la vez incentiva y promueve un cambio en los aspectos sociales. Este tipo de trabajo permite valorar aspectos e incentivar por qué no, un importante cambio en los programas de la institución académica y en la universitaria; ya sea en ciertos cursos aptos para solventar este espacio, y que a su vez, la práctica del mismo se pueda realizar mediante esta visión. A nivel general la realización de este TFG logrará poner en práctica todo el trabajo creado y realizado por medio del proyecto UNA Oportunidad de Empleo.

Objetivo general

Promover la inclusión laboral de dos egresados del Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell en empresas privadas, basándonos en la metodología del proyecto UNA Oportunidad de Empleo de la Universidad Nacional.

Objetivos específicos

- Determinar los recursos y servicios que brinda la institución, para fomentar el desarrollo de habilidades, intereses y destrezas en los y las estudiantes.
- Identificar las habilidades, intereses y destrezas de dos egresados del Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell en su medio familiar para propiciar la inclusión laboral.
- Conocer las empresas que estén interesadas en ser parte del proceso de inclusión laboral u ocupacional de personas con discapacidad, para ofrecer las capacitaciones adecuadas para que éste tenga éxito.
- Sistematizar las principales pautas del proceso de inclusión laboral, para desarrollar una propuesta de capacitación a los docentes sobre el mismo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Los seres humanos, en diversidad de situaciones de sobrevivencia, han descubierto el desarrollo de capacidades y características que favorecen los procesos de transformación y adaptación, dentro de estas se encuentra el establecimiento de funciones laborales que promuevan el desarrollo personal y la adquisición de recursos para el mejoramiento de la calidad de vida. Desde luego, los centros educativos también constituyen entidades en los cuales las personas logren potenciar sus habilidades laborales, más aún cuando hacen frente a condiciones particulares, como lo es el caso de la discapacidad.

Para efectos de la presente práctica dirigida, se torna trascendental la identificación de referentes conceptuales relacionados con la discapacidad así como componentes legales para esta población y el marco cultural en el que se desenvuelven; los programas actuales de educación especial del Ministerio de Educación Pública (M.E.P.) y conceptos sobre la inclusión laboral tanto dentro de las instituciones como en las empresas.

Marco conceptual sobre discapacidad

Paradigma

Se entiende por paradigma una visión del mundo, un modelo a seguir y una forma de pensar basado en un conjunto de creencias teóricas y metodológicas. Al respecto Cordero (2011) menciona: “El concepto de paradigma se refiere a la construcción de soluciones ejemplares relativas a problemas reales, en cuya virtud se crean adhesiones y utilizaciones que producen consensos” (p.7). El mismo autor agrega que “Desde el punto de vista sociológico el paradigma se puede considerar como un conjunto de hábitos” (p.15).

Es importante aclarar que de los paradigmas derivan enfoques, los cuales representan visiones del mundo por parte de las diferentes personas, por lo tanto, de un paradigma puede haber varios enfoques según la perspectiva e interpretación de cada uno. Para Masterman (Citado por Cordero, 2011) el concepto paradigma se delimita en tres tipos: Metaparadigmas (conjunto de creencias, un nuevo modo de ver), Paradigmas sociológicos (nociones científicas reconocidas universalmente) y Paradigmas artefactos (libros de texto, analogías y demás herramientas de información).

Actualmente en materia de discapacidad (que es el ámbito de mayor interés dentro de esta investigación) el Metaparadigma imponente es el de Derechos Humanos en el cual se valora un vínculo entre el desarrollo humano y los derechos de los mismos, buscando garantizar su bienestar y libertad, promoviendo con éste un cambio actitudinal que favorezca el respeto de los derechos humanos de todas las personas y principalmente de la población con discapacidad.

Por esta razón se busca que a través de estas actitudes la persona con discapacidad logre obtener un empoderamiento y una autonomía que le permita desarrollarse, es ahí donde este enfoque pretende integrar dentro de las prácticas del desarrollo, los principios legales y éticos a los derechos humanos otorgándole responsabilidad a toda la sociedad en sí.

Derechos Humanos

Los derechos humanos no solo abarcan todas las libertades propias de la persona sólo por el hecho de pertenecer a la raza humana, sino porque resultan inherentes, intransferibles e irrenunciables que implican bases morales y éticas que la sociedad considera necesarias respetar, para proteger la dignidad de las personas.

La Asamblea General de las Naciones Unidas en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) establece

Como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción(p.1).

Todo este enfoque permite involucrar cada vez más a la población con discapacidad en la sociedad, y que se cree una relación asertiva, para esto es necesario que se establezca una relación entre el Estado y la población, pero sobre todo entre las instituciones de enseñanza, pues es a través de éstas es que se logra promover las actitudes y el respeto, así como el trato adecuado por parte de todos los ciudadanos.

Con relación a los derechos humanos, Arce y Chavarría (2004) menciona que ellos cumplen una función extraordinaria

Pues separan la libertad de la esclavitud, la paz de la violencia, la justicia de la injusticia, el desarrollo pleno de la personalidad humana de su mutilación, la esperanza de la desesperanza. Todos los pueblos y naciones del mundo han fijado sus ojos ante estos dos términos, ideal común por el cual todos deben esforzarse (p.28).

Al abarcar esos nuevos criterios para lograr una equidad de oportunidades en la sociedad se tiene que cambiar la forma en que se define discapacidad, de manera que este término no se vea tergiversado por las creencias y la poca información que poseen las personas.

Discapacidad

El concepto discapacidad ha sido modificado a lo largo de la historia, construyéndose y reconstruyéndose conforme a la evolución de los pensamientos, conocimientos y conductas de las personas. En la actualidad, la Ley 7948 Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, la define en su artículo I punto 1 como “una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social” (p.4).

Así mismo la Ley 8661 Convención de los Derechos de las personas con Discapacidad (2007), menciona que

(...) la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (p.2).

Con base en lo anteriormente plateado, se tiene claro que la discapacidad es una barrera actitudinal que impone la sociedad, por lo tanto para que se logre el cambio que pretende el paradigma de derechos humanos en cuanto a la discapacidad, se debe valorar a la persona por lo que es y puede hacer y no por sus deficiencias, ya que de alguna u otra manera todos las tenemos. Siguiendo la misma línea Conejo, Herrera, Ramírez y Zamora (2008) mencionan que

... la discapacidad la genera el entorno, ya que si éste tuviera apertura ante la capacidad de las personas de desarrollar diferentes trabajos sin tomar en cuenta su condición, se tendría una sociedad inclusiva donde las oportunidades se brindarían para toda la población por igual... (p.14).

Se coincide en que el paradigma de derechos humanos adjudica la discapacidad como una construcción social, por lo tanto la presente práctica se enmarca en ese paradigma ya que pretende demostrar cómo se siguen violentando los derechos de las personas con discapacidad mediante la desocupación y desempleo que hay para con esta población.

Las autoras Calvo, Castillo, Jara y Navarro (2011) definen la discapacidad como

Una condición de vida que forma parte de la diversidad humana, y que como parte de ésta puede limitar o enriquecer a la persona y a la sociedad en general. Esto considerando que la

discapacidad no es una condición propia de las personas sino es el producto de la interacción de ella con su entorno, tal como lo expresa la visión más social de la discapacidad, que establece que ésta no es producto solamente de la presencia de una deficiencia, de las limitaciones en las funciones o en la participación en el entorno sino es el resultado de una articulación e interacción entre estos factores (p. 28).

Según las definiciones anteriores, los y las autoras coinciden en que las barreras son provocadas por el entorno, entendiéndose barreras como arquitectónicas, de accesibilidad y actitudinales limitando la intervención de la persona con limitaciones en todos los ámbitos de su vida personal y en sociedad.

He aquí el llamado para empezar por trabajar con la comunidad, sociedad, escuela y familias para ir poco a poco generando este cambio actitudinal y con éste el reconocimiento de los derechos de esta población de manera tal que va ejerciendo fuerza en el desarrollo integral de la persona y en su desarrollo de vida independiente.

Dentro de los términos de personas con discapacidad existen muchos tipos, por lo que para efectos de esta práctica dirigida se ha trabajado con personas con discapacidad intelectual. Al respecto la Asociación Americana sobre Retraso Mental, (AARM) la define como “una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años.” (Verdugo, 2002)

De acuerdo a lo anterior, la discapacidad intelectual se puede definir como aquella deficiencia que dificulta la posibilidad de desarrollar las habilidades prácticas, sociales y conceptuales. De la misma manera Verdugo (En Hidalgo y Jiménez, 2011) cita “la inteligencia se considera una capacidad mental general que incluye razonamiento, planificación, solucionar problemas, pensar de manera abstracta, comprender ideas complejas, aprender con rapidez y aprender de la experiencia” (p.21).

La Confederación Española de Organizaciones en favor de las personas con Discapacidad Intelectual, FEAPS (s.f.) define a la persona con discapacidad intelectual como

un individuo con características propias como tal, que tiene virtudes y defectos en razón de su educación, de la influencia de su entorno familiar, de su entorno social, o simplemente de su personalidad; defectos y virtudes no necesariamente imputables en razón a su pertenencia a un grupo de personas con discapacidad. Por eso, estas personas han de ser valoradas y aceptadas por ser hombres, mujeres, ciudadanos, vecinos, trabajadores, personas con intereses individuales y no sólo por su condición de personas con discapacidad intelectual. (p.I)

Las autoras del presente Trabajo Final de Graduación (TFG) coinciden con la definición expuesta anteriormente, ya que se basan únicamente en la persona por lo que es y por su derecho a ser tratado, valorado y respetado como toda persona. En relación a esto Fernández y Morante (1998) mencionan que “el asunto es saber cómo lograr que cada uno, en su singularidad, lo logre hacer propio en su camino al andar” (p.32).

Aunque se sabe que en el momento de iniciar con el proceso de inclusión laboral es importante conocer las habilidades y destrezas que posee la persona con discapacidad, con el fin de identificar cuáles son las áreas fuertes y en cuales necesita de apoyos. Para ello se debe de tomar en cuenta las habilidades adaptativas ya que entre más alto sea el nivel de éstas, más alto será el grado de autonomía e independencia que puedan llegar a tener y con esto mejorar su calidad de vida.

A estas habilidades adaptativas, la AARM (En Verdugo, 2002) las llama áreas de evaluación, las cuales clasifica en: “Dimensión I (habilidades intelectuales), Dimensión II (conducta adaptativa: conceptual, social y práctica), Dimensión III (participación, interacciones y roles sociales), Dimensión IV (salud física, mental, etiología) y Dimensión V (contexto ambiental y cultural)” (p.6).

Habilidades y destrezas socio-laborales

Con respecto a esta temática, Fernández y Morante (1998) comentan “debemos decir que no hay inclusión posible, ni normalización, si el proceso educativo no culmina con la habilitación en el desempeño de una actividad productiva” (p. 49). De acuerdo con las autoras, la inclusión educativa no debe limitarse únicamente a brindar los apoyos para que los jóvenes desarrollen habilidades que les permitan ser autónomos sino que debe, mirar al futuro y darles una formación con miras al desarrollo de habilidades y destrezas para llevar a cabo una vida plena incluyendo un trabajo remunerado que promueva ser independientes.

Según Verdugo (2009) (En Fernández y Morante, 1998) “es necesaria la existencia de una programación escolar basada en un currículo funcional y comprensivo, pues del adecuado desarrollo de las habilidades académicas funcionales, habilidades laborales sociales, y de la vida diaria, dependerá el futuro personal y profesional del sujeto” (p. 49). Esto sin duda alguna genera un cambio en la perspectiva que se tiene con la relación institución, familia y empresa, ya que promueve el compromiso que deben adquirir estas tres instancias con el fin de promover habilidades vocacionales y no solamente ocupacionales en los jóvenes.

Al respecto E.L. Tolbert (1982) menciona que “el desarrollo vocacional hace referencia a un proceso de toda la vida de evolución de valores para el trabajo...” (p.39).

Por otra parte Muller (1994) menciona que la orientación vocacional requiere de conocimientos propios y una formación permanentemente actualizada en donde hayan aspectos vocacionales (inclinaciones y preferencias personales) y ocupacionales (vinculados a actividades laborales) (p.19).

Según las citas anteriores, hay una diferencia entre desarrollo vocacional y desarrollo ocupacional. La primera hace referencia a las habilidades y destrezas que desarrollan los jóvenes para desempeñar un trabajo con funciones específicas y en el cual obtenga remuneración y la acreditación de avales necesarios en el empleo (en el caso particular de nuestro país el pagodelseguro social por ejemplo) pero tomando en cuenta sus intereses y preferencias. .

Mientras que el desarrollo ocupacional va dirigido a los estudiantes con una condición más comprometida y que por ello las actividades se inclinan en mantenerlos ocupados y que por lo tanto muchas veces no reciben remuneración alguna. Es decir, se trata de una posibilidad con objetivos orientados hacia el esparcimiento más que en la incorporación laboral como en el caso del desarrollo vocacional.

Rivas (En Muller, 1994) comenta que la vocación es un “conjunto de procesos psicológicos que una persona concreta moviliza en relación al mundo profesional en que pretende incardinarse o en el que ya está instalado...” (p.19).

Para ello Marcuschamer (2003) menciona que

Las habilidades van desarrollándose en distintos momentos de la vida de una persona, muchas veces es necesario que el ambiente externo propicie esos momentos con el fin de que la persona se dé la oportunidad de probar las habilidades que ha desarrollado (p.61).

El autor menciona la relevancia de la institución educativa ya que esta debe asumir esa función de ambiente externo, propiciando las experiencias que le permitan desarrollar esas habilidades. Pero para ellos los docentes deben hacer un análisis de la población que atiende para poder distinguir cuales estudiantes tienen habilidades meramente ocupacionales y cuáles pueden ser estimulados específicamente para un desarrollo más vocacional, o sea, para el desempeño en un trabajo remunerado.

Calidad de Vida

Molina, Mora y Vázquez (2010) mencionan que

La calidad de vida se puede definir como un estado o condición deseable, que se alcanza al tener la posibilidad de suplir las necesidades básicas, gozar de bienestar emocional, físico y material; construir relaciones interpersonales satisfactorias, tomar sus propias decisiones y ejercer a plenitud los derechos humanos (p.24).

Este concepto es un pilar muy importante dentro de la presente investigación, ya que si se está buscando lograr una verdadera equiparación de oportunidades basándose en el cumplimiento de los derechos humanos de la persona con discapacidad; es con el único fin de poder proporcionarle las herramientas necesarias para que tenga una vida de calidad que logre realizar su proyecto de vida de manera satisfactoria en la búsqueda y construcción de su felicidad.

Con respecto a este concepto, Verdugo (2009) menciona:

“(…) la calidad de vida refleja un cambio de visión acerca de lo que constituyen las posibilidades de vida de las personas con discapacidad intelectual; un nuevo modo de pensar que se centra en la persona, las variables contextuales que influyen en el funcionamiento de uno; el cambio de paradigma actual con el énfasis en la inclusión, la igualdad, la capacitación y los apoyos basados en la comunidad; y la revolución por la calidad con su énfasis en la mejora de la calidad y en los resultados valiosos referidos a la persona” (p.29).

En la definición anterior, se muestra cómo se puede mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, ya que se debe tomar en cuenta a la persona como es, la sociedad tiene como obligación el aplicar y basar todo este proceso en el paradigma de los derechos humanos. El mismo autor menciona las dimensiones que engloba la calidad de vida, por lo que la siguiente tabla ejemplificará mejor lo mencionado.

Tabla 1

Dimensiones de Calidad de Vida e Indicadores de Calidad

<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores más comunes</i>
Bienestar Emocional	Alegría, autoconcepto, ausencia de estrés
Relaciones Interpersonales	Interacciones, relaciones de amistad, apoyos
Bienestar Material	Estado financiero, empleo, vivienda
Desarrollo Personal	Educación, competencia personal, realización
Bienestar Físico	Atención sanitaria, estado de salud, actividades de la vida

	diaria, ocio
Autodeterminación	Autonomía/control personal, metas, valores personales, elecciones
Inclusión Social	Integración y participación en la comunidad, roles comunitarios, apoyos sociales
Derechos	Legales y humanos (dignidad y respeto)

Schalock y Verdugo (Citado por Verdugo 2009)

El autor menciona esas ocho dimensiones con sus respectivos indicadores, para que se tomen en cuenta a la hora de valorar lo que realmente es importante en cada persona con el fin de lograr propiciar la calidad de vida que se está buscando.

El obtener una posibilidad de empleo para cualquier tipo de persona es sinónimo de una adecuada o de una mejoría en su calidad de vida, ya que si bien es cierto este es uno de los aspectos que le permiten a las personas independizarse, obteniendo a la vez un posible crecimiento importante en su personalidad y en el incremento de valores importantes como la responsabilidad, la puntualidad, entre otros. Estos al final resultan ser indispensables para obtener una calidad de vida merecida y debidamente desarrollada, pues esto abriría espacio a una seguridad tanto para la persona como para la empresa y la sociedad; en donde a la vez se le permite al egresado de la institución solventar las necesidades que estos van adquiriendo con el paso del tiempo.

Según Conejo, Herrera, Ramírez y Zamora (2008) un aspecto básico de la calidad de vida es

... la satisfacción personal, sentirse útil por medio del trabajo que se realiza y que éste sea remunerado o no, ya que es uno de los instrumentos para poder suplir las necesidades básicas; por eso la importancia de desarrollar este concepto y sus particularidades... (p. 36).

De acuerdo con la evolución que se ha obtenido sobre el concepto de discapacidad y a los grandes avances que se han realizado en las otras temáticas, a lo largo de la historia, se puede deducir que hay una gran necesidad de que existan leyes o decretos que protejan a esta población y promuevan sus derechos humanos.

Marco legal sobre los derechos de las personas con discapacidad

Para efectos de esta práctica se tomarán en cuenta las principales convenciones y leyes en materia de derechos de las personas con discapacidad que sustentan esta legislación en nuestro país.

Ley 8661. Convención de los Derechos sobre las personas con discapacidad.

El principal objetivo de la convención es garantizar la equidad de oportunidades con respecto a los derechos que poseen las personas con discapacidad, tomando en cuenta temáticas como accesibilidad, educación, salud, empleo, la no discriminación, entre otras. Además, con esta convención se pretende dar un cambio en el concepto de discapacidad, a la luz del paradigma de derechos humanos.

Al abordar el tema del trabajo, tópico central del presente TFG, la Convención menciona en su artículo 27 punto 1 inciso B que

Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos (p. 20).

A su vez, menciona en su artículo 27, punto 2 que “los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio” (p. 20).

Según las citas anteriores, la persona con discapacidad debe ser vista como un sujeto con todos los derechos al igual que los demás miembros de la sociedad, por lo tanto debe de facilitársele la participación de la vida en sociedad en todos los ámbitos y con los niveles accesibles a sus posibilidades. Por lo anterior se deduce, que el ámbito laboral es muy importante ya que el empleo es una de las formas en las que la mayoría de personas consiguen ganarse la vida y así poder subsistir de manera independiente; además de que lo hacen sentirse útil y responder a la obligación con la sociedad, ya que el trabajo es un deber del individuo para con ésta.

Por lo tanto, para la Convención mencionada, la persona no solo tiene derecho a trabajar, sino a desenvolverse en un ambiente digno y cómodo donde disfrute de la equidad de sus derechos laborales y sindicales. Por otra parte el desarrollo de programas de formación y colocación es otro de los puntos que se toman en cuenta dentro de ella, ya que en su artículo 27

punto 1 inciso d menciona que los Estados partes deben “Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua” (p.20).

Si se cumpliera cada uno de los artículos que menciona la Convención, se lograría alcanzar el mayor grado de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en todos los ámbitos. Por ello la importancia de aferrarse a ella para hacer valer el derecho al trabajo, que es el objetivo primordial del Trabajo Final de Graduación.

Ley 7948. Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

Esta convención busca eliminar cualquier tipo de discriminación en todas sus formas y manifestaciones que vayan en contra de las personas con discapacidad. A lo que el artículo 3 punto 1 e inciso a menciona

Eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones la vivienda... (p.6).

Como se puede ver, esta convención interamericana promueve el desarrollo de una sociedad equitativa e igualitaria, en donde su mayor aporte es eliminar cualquier tipo de discriminación, promoviendo a la vez la oportunidad de que la persona con discapacidad logre obtener buena una calidad de vida. También define que es indispensable que las entidades del gobierno y empresas privadas deben conocer y valorar sus papeles dentro de este aspecto para colaborar con la aplicación de los mismos.

Otro punto importante que abarca la convención, es un concepto nuevo sobre la discriminación positiva, la cual transfiere la potestad a la persona con discapacidad a decidir desde su perspectiva si la actitud discriminatoria realmente es negativa o positiva. Al respecto menciona “(...) la distinción o preferencia adoptada a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, no se constituye en discriminación” (Citado por Molina, Mora y Vázquez, 2010).

Ley 7600. Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Costa Rica

En 1996 la Asamblea Legislativa del Gobierno de Costa Rica estipula laLey7600, esta promueve la equiparación de oportunidades para lograr establecer entornos accesibles para todos

y todas, así como también involucra a la sociedad como un ente activo que requiere de cambios para que la población con discapacidad realmente sea incluida en la búsqueda de mejorar las condiciones en el ámbito social, al respecto la Ley 7600 menciona

Ha representado una herramienta jurídica que en conjunto con la norma internacional, promueve el ejercicio pleno de los derechos sociales, civiles, económicos, políticos y culturales del colectivo con discapacidad que habita el territorio costarricense, estableciendo regulaciones para favorecer el acceso a los entornos educativos, laborales y sociales, así como a los medios de transporte, los servicios de la salud, información y la comunicación. (p.7).

Con respecto a la temática laboral, esta ley abarca desde el derecho que tienen las personas al trabajo, así como las diversas formas de discriminación que se podrían generar, las obligaciones del Estado y del patrono así como las del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para respaldar a la persona con discapacidad.

En esta línea, la Ley 7600 (2009) menciona en su capítulo II, artículo 66 que “El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de todas sus dependencias, garantizará la equiparación de oportunidades y la no discriminación para el acceso al empleo, el mantenimiento y la promoción del mismo, de las personas con discapacidad.” (p. 74) Por esta razón, es importante que las personas con discapacidad ubicadas en un empleo tengan presente la importancia de que se le respeten sus derechos y de que hay una ley que los respalda ante cualquier situación discriminatoria o de desventaja con relación a sus compañeros. Las leyes se han hecho para ser cumplidas y a veces por miedo a denunciar es que se siguen sometiendo a circunstancias discriminadoras.

El derecho al trabajo está siendo garantizado tanto las personas que viven en zonas cercanas al Área Metropolitana, como las que habitan sitios más alejados, en el artículo 23 se menciona que “El Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales” (p.17).

En esta ley enfatizan la importancia de la valoración de las habilidades y necesidades que presentan las personas, con el fin de poder lograr asignarle una labor que concuerde con estas y la persona se sienta a gusto.

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El eje central de la Declaración Universal de los Derechos Humanos es la dignidad de la sociedad, así como los derechos fundamentales, la importancia que poseen las personas sin que importe el género y así obtener libertad sin dañar la del otro. Así mismo menciona que

Los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres; y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad (p.1).

Según esta Declaración en el artículo 23, inciso 3 menciona que:

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (p.4).

En la anterior Declaración, se considera muy importante el derecho al trabajo para todas las personas y específicamente para la población con discapacidad; ya que esto no solo mejora su calidad de vida sino que también favorece al desarrollo del país.

Legislación sobre el trabajo

Existen reglamentos que colaboran con el cumplimiento y la regulación de las normas de igualdad de oportunidades referentes al trato laboral. Dentro de ellas se encuentra, el Código de Trabajo el cual es un conjunto de normas que abarcan los aspectos más importantes del trabajo, entendiéndose así, vacaciones, salario mínimo, incapacidades, horas laborales, despidos entre muchas otras.

Por lo tanto Arburola (2004) en su análisis al Código de Trabajo (2004) menciona en su artículo 1, que dicho código “regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, de acuerdo con los principios cristianos y de Justicia Social” (p.7). Por lo tanto el estado a través de su ente regulador llamado Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se encargará de velar por el cumplimiento y el buen trato hacia los trabajadores y patronos de manera que ninguno de sus derechos se vean violentados.

El código, además en su artículo 4 menciona que “Trabajador es toda persona física que presta servicios materiales, intelectuales o ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo...” (p.7).

Por lo tanto ningún patrono puede estar recibiendo servicios de cualquier tipo, de alguna persona con discapacidad sin que se le vaya a dar remuneración alguna; ya que como dice el

artículo anterior sea cual sea el tipo de contrato que se haya establecido cumple con los requisitos para ser un trabajador y como tal recibir las garantías sociales al igual que los demás compañeros de trabajo.

Al respecto la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (1949) en el escrito de la Constitución Política, menciona en su artículo 57 que

Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine (p.13).

Por otra parte, cabe mencionar que existe la Ley 7092 del Impuesto sobre la renta (1988); la cual en su artículo 8 inciso b, menciona que son deducibles de la renta bruta:

Los sueldos, los sobresueldos, los salarios, las bonificaciones, las gratificaciones, las regalías, los aguinaldos, los obsequios y cualquier otra remuneración por servicios personales efectivamente prestados, siempre y cuando proceda y se hayan hecho las retenciones y enterado los impuestos a que se refiere el título 11 de esta ley. Además, podrá deducirse una cantidad igual adicional a la que se pague por los conceptos mencionados en los párrafos anteriores de este artículo a las personas con discapacidad a quienes se les dificulte tener un puesto competitivo, de acuerdo con los requisitos, las condiciones y normas que se fijan en esta ley. Asimismo, los costos por las adecuaciones a los puestos de trabajo y en las adaptaciones al entorno en el sitio de labores incurridas por el empleador (p.5).

Como se muestra en el párrafo anterior el patrono al contratar personas con discapacidad recibe el beneficio de rebajar un porcentaje determinado sobre el impuesto de la renta con cada trabajador que contrate, además de rebajarle el costo total de los gastos que surjan al realizar las adaptaciones necesarias para que tenga un espacio físico adecuado. Esta ley es un ejemplo del término discriminación positiva, pues se le denomina así a la búsqueda de establecer políticas de trato preferencial, acceso, entre otros.

Como se refleja en el texto anterior, en la sociedad actual la implementación de estas leyes y convenciones, pretenden fomentar la igualdad de oportunidades y relaciones dentro de la vivencia social, sin embargo también es indispensable que se logren identificar algunos términos que buscan desarrollar una visión diferente y que además han ido variando a través del tiempo.

Marco cultural

Se sabe que las comunidades son las encargadas de brindar todos los apoyos pertinentes para que las personas con discapacidad logren interactuar con mayor frecuencia y de manera

directa con el entorno que los rodea, ya que debe ser el precursor que genere cambios para obtener todas las adaptaciones necesarias según las características propias de los habitantes. Entendiendo por comunidad un grupo de personas que se guían por un modelo, en el que interactúan aportando valores, creencias, actitudes las cuales generan aprendizajes de una manera continua, aprovechando cada uno de los recursos del entorno.

Por ende la sociedad debe desarrollar proyectos y programas que mejoren las condiciones para que las personas con discapacidad puedan ser partícipes de las decisiones que atañen a sus propias vidas, así como también asegurar la participación activa de dicha población en los ámbitos culturales, deportivos y políticos. La sociedad por lo tanto hace referencia al grupo de gente o redes sociales que tiene una cultura en común y que a su vez comparten un mismo espacio social.

La familia es el elemento principal de la sociedad y está formada por individuos de diversas edades y géneros, enlazado por relaciones afectivas o biológicas. Al respecto, Araya (En Hidalgo y Jiménez, 2011) expresa lo siguiente

La familia, al igual que instituciones igualmente sociales (la religión, la educación, los medios de comunicación de masas), configura el entorno social y simbólico de las personas. Es decir, contribuye con el proceso en el cual las personas se hacen miembros de una sociedad según los cánones establecidos por la misma. A este proceso se le denomina socialización y la familia es, por excelencia, la institución primaria de socialización (p.24).

Por otro lado, Arce (2004) define a la familia como

El principal medio de inserción laboral y tiene como primera “vocación” ser la educadora natural de sus hijos. Esa vocación se deriva de un derecho que debe ser reconocido y respetado por la sociedad, más aún si dentro del seno familiar vive una persona con discapacidad. Para la persona con discapacidad, la familia es su principal derecho y su principal refugio. A menudo se cree que la persona con discapacidad, es el centro de interés de los profesionales, cuando en realidad es toda la familia, puesto que ella puede aportar una visión integradora de la cual surge una estrategia profesional para la intervención. Esto no excluye a familias que necesiten una intervención más especializada, ni excluye el trabajo individual con la persona con discapacidad. (pp. 60-61).

De acuerdo a la cita anterior, la familia debe ser un facilitador para que las personas en general y las personas con discapacidad en particular, logren la autonomía personal necesaria, su independencia y así ser miembros activos de la sociedad.

Por lo tanto, se debe tener en cuenta que la familia y principalmente la actitud que ésta tenga hacia las diferentes etapas de desarrollo por las que pase el miembro con discapacidad, va a influenciar ya sea de manera positiva o negativa (según sea el caso) en el estilo de vida que ésta

adopte. Se deduce entonces, que la familia va a intervenir en la calidad de vida que vaya a tener la persona con discapacidad, ya que aunque éste concurra a algún centro de atención es la familia la que desarrolla en su ser querido la capacidad para desenvolverse por sí mismo. Por el contrario, si la familia asume una actitud limitante, ya sea por falta de interés, de recursos económicos o de sobreprotección; la persona más afectada es el mismo miembro con discapacidad.

A través de los años se ha mejorado en la concepción que tienen las familias sobre el miembro con discapacidad o la discapacidad en sí, o sobre el empleo para las personas con discapacidad, pero aún falta más por informar para lograr un cambio importante en esta concepción y así ir mejorando las oportunidades de independencia desde el hogar. La familia suele tener momentos críticos dentro del proceso de inclusión laboral debido a que no saben qué pasará con su familiar, a lo que Hidalgo y Jiménez (2011) comentan:

Se sabe ya que la familia es responsable de buena parte del desarrollo de la persona con discapacidad, en ocasiones sucede que la sobreprotección que la familia impone sobre la persona puede llegar a afectar el desempeño en tareas de la vida diaria, lo cual quiere decir que las limitantes para que el individuo sea autónomo e independiente no están solamente en sus deficiencias intelectuales, físicas o sensoriales sino que intervienen agentes externos como la infraestructura, la accesibilidad a la información y por supuesto la familia (p. 39).

La actitud por parte de la familia con respecto al desarrollo de la autonomía en el miembro con discapacidad, dependerá de cómo se haya abordado los primeros años de vida, ya que desde ahí se empieza a trabajar con una mentalidad diferente y esto permite tener claro la importancia de que sea él mismo quien tome sus decisiones. A lo que Montero (2003) menciona:

...la mayor fortaleza que puede poseer una familia, para lograr el proceso de ajuste, son los valores entre los que se destacan: la tolerancia, el respeto a las diferencias, la honestidad, la solidaridad, el compartir la toma de decisiones, la disciplina y el trabajo cooperativo, entre otros (p.53).

Fernández y Morante (1998) comentan que “muchas veces, el rol de la familia se encuentra desdibujado, ya que el entorno profesional actúa con el niño como soporte meramente técnico, realizando lecturas sobre el grupo familiar que no concuerdan con la realidad que esta familia vive” (p. 55).

Los autores dan a entender que muchas veces el trabajo que se hace en la institución, los procesos que se realizan con el joven y los logros que se le exigen no van de acuerdo a sus posibilidades familiares, de ahí la importancia de tomar en cuenta a la familia y su realidad, su

diario vivir, su contexto, para que el proceso tenga los resultados esperados y no genere frustración en él.

También está el caso de los padres que asumen una actitud depositaria, en donde creen que porque sus hijos están en una institución ya ellos no tienen ninguna responsabilidad educativa en la casa. Y cuando quieren ver logros en sus hijos y no los hay se deprimen o cuestionan la labor de la escuela, sin analizar que el éxito educativo en sus hijos depende del apoyo y comunicación directa entre el hogar y la institución educativa.

Papel de la educación en la formación laboral de personas con discapacidad

En relación al tema de educación en personas con discapacidad, La Ley 8661 en su artículo 24 menciona que los Estados Partes asegurarán que:

- a) Las personas con discapacidad no queden excluidas del sistema general de educación por motivos de discapacidad, y que los niños y las niñas con discapacidad no queden excluidos de la enseñanza primaria gratuita y obligatoria ni de la enseñanza secundaria por motivos de discapacidad.
- b) Las personas con discapacidad puedan acceder a una educación primaria y secundaria inclusiva, de calidad y gratuita, en igualdad de condiciones con las demás, en la comunidad en que vivan.
- c) Se hagan ajustes razonables en función de las necesidades individuales.
- d) Se preste el apoyo necesario a las personas con discapacidad, en el marco del sistema general de educación, para facilitar su formación efectiva.
- e) Se faciliten medidas de apoyo personalizadas y efectivas en entornos que fomenten al máximo el desarrollo académico y social, de conformidad con el objetivo de la plena inclusión (p.17).

Por otro lado la Ley 7600 dispone en su artículo 14 que el Estado garantizará “el acceso oportuno a la educación a las personas, independientemente de su discapacidad, desde la estimulación temprana hasta la educación superior. Esta disposición incluye tanto la educación pública como la privada en todas las modalidades del Sistema Educativo Nacional” (p. 9).

En nuestro país existen pocos programas educativos que ofrezcan la posibilidad a los y las estudiantes con discapacidad intelectual a optar por preparación pertinente para ingresar al mercado laboral.

Sin embargo, se están realizando esfuerzos por alcanzar metas en beneficio de la población mencionada, tal es el caso del documento del Centro Nacional de Recursos para la Inclusión Educativa (2005) llamado Planes de Estudio para Escuelas de Educación Especial que atiendan población con Retraso Mental IV ciclo, el cual “atiende jóvenes entre los 17 y 18 años de edad,

abarcando en ellas las siguientes áreas: autonomía e independencia, actividad deportiva, cultural-recreativa, académica funcional, socio-laboral y orientación familiar-mediación comunitaria” (p.15).

Según el programa mencionado, en el área de autonomía e independencia se incluyen las actividades que se realizan en la vida diaria; tomando en cuenta el cuidado personal, higiene, alimentación, transporte, interacción social y movilidad independiente. En esta área el programa pretende “desarrollar la autonomía personal, facilitándole al estudiante los apoyos necesarios según las características individuales y las dificultades de cada tarea específica” (p.16).

En el área académica funcional se trabaja el identificarse a sí mismo, dar sus datos personales, su firma, comunicarse con otros, dar direcciones o conocerlas, saber solicitar ayuda, actuar en casos de emergencia, entre otros. Esto con el fin de “que el estudiante sea capaz de ser una persona autónoma e independiente hasta donde sus condiciones le permitan extenderse y proyectarse” (p.16).

Otra de las áreas es la cultural-recreativa, en la cual “se integran todas aquellas actividades relacionadas con el disfrute y apreciación del arte en todas sus manifestaciones y formas de crearlo” (p.17). Esto incluye visitas a museos, contacto con especialista en arte, participación de eventos, etc.

En el área socio laboral, el programa pretende “desarrollar todas aquellas acciones que lo pongan en contacto con diferentes retos hacia el trabajo y la vida como persona adulta: el desarrollo de habilidades y destrezas de carácter prelaboral y laboral” (p.17). Como lo son la tolerancia, el cumplimiento de horarios responsabilidad, orden, acatamiento de órdenes, productivas, entre otras más.

Y por último el área que involucra la actividad deportiva, que corresponde al acercamiento a todo tipo de deporte: natación, fútbol, basketbol, gimnasia, etc. “Con el fin de desarrollar habilidades y destrezas psicomotoras en los estudiantes, mejorar tono muscular, enseñar el disfrute de los juegos, seguir reglas.” (p.18).

Como se pudo observar en la descripción anterior, dicho programa está dirigido a las escuelas de educación especial que cuentan con el nivel de IV ciclo y que reciben población con discapacidad intelectual. Hasta el momento en este nivel, no se está utilizando la metodología de pasantías o prácticas en empresas con miras a una inclusión laboral. Por ello la importancia de iniciar con el desarrollo de todo este proceso de inclusión dentro de los planes de estudio, para

que sea una formación con más estructura y así lograr el éxito en las posibles colocaciones de jóvenes en un empleo.

Así como el documento mencionado anteriormente, también existe otro escrito llamado Normas y Procedimientos para el manejo Técnico-Administrativo de los Servicios Educativos para Estudiantes de III y IV Ciclo de Educación Especial en Colegios Técnicos y Académicos (2005), la cual pretende definir todos los procesos de naturaleza curricular para la aplicación de estos ciclos, tratando de ofrecer una posibilidad a los estudiantes que concluyen el II Ciclo con una adecuación curricular significativa en colegios técnicos o en Institutos Profesionales de Educación Comunitaria (IPEC). Con esto buscan ofrecer una oportunidad de preparación para el trabajo, así como una autonomía y un desarrollo de destrezas y habilidades que conlleven a la formación profesional.

Son servicios específicos de educación especial en donde tienen como objetivo lograr el más alto grado de autonomía de los estudiantes del servicio, lograrla incorporación social y productiva del educando en el medio menos restringido posible. Así como también posibilitar el desarrollo vocacional de la población meta, formando técnicamente al educando según su nivel individual de funcionamiento; también pretenden propiciar el desarrollo de habilidades de vida diaria para favorecer la autonomía del educando.

Promover la participación activa de la población estudiantil en todas las actividades sociales, técnicas, artísticas, académicas y culturales de la institución y comunidad utilizar todos los recursos comunitarios y escolares, como medio para la formación y el empleo de los (las) estudiantes del servicio educativo. A su vez coordinar con las distintas instancias regionales y nacionales a fin de lograr los recursos que favorezcan la calidad del servicio que se brinda a la población estudiantil. Ofrecer servicios de calidad y en condiciones de igualdad que garanticen una formación técnica profesional de excelencia y que permitan un verdadero desarrollo potencial individual. Y por último garantizar los apoyos que la población estudiantil requiere en todos los servicios formativos de la institución y fuera de ella (pp.18-19).

De acuerdo a lo anterior, ambos servicios son los encargados de brindar todas las oportunidades y experiencias necesarias para fomentar en los estudiantes las herramientas precisas para que puedan desenvolverse en los diferentes contextos y así lograr el desarrollo integral que les va a dar como resultado la calidad de vida que se merecen y que sus familias están buscando para ellos dentro de un marco meramente inclusivo.

Proceso de Inclusión Laboral de la persona con Discapacidad Intelectual

Al indagar sobre el proceso de inclusión laboral de esta población, se ven reflejados muchos de los enfrentamientos hacia las situaciones de discriminación, mostrándose violentados sus derechos, por lo que se podría evidenciar una desventaja laboral. Pero al encontrar la empresa

idónea y a la persona con discapacidad que cumple con el perfil que se solicita, se brindan los apoyos necesarios para hacer valer sus derechos en cuanto a garantías sociales y con un salario merecido para el trabajo que realiza.

Refiriéndose a esto Montero (2003) define trabajo como:

La energía humana que recrea y transforma el mundo, el medio de supervivencia la expresión de solidaridad ante las necesidades de otros, el propulsor de cambio hacia el descubrimiento de la creación a través de la ciencia y la tecnología, y espacio de encuentro del hombre y la mujer con su vocación creadora, como seres inteligentes y libres que son (p.8).

Como se puede ver, la autora mencionada anteriormente, concibe el trabajo como una actividad específica que se debe llevar a cabo para lograr el objetivo asignado, se limita al puesto como una actividad productiva y no a todo lo que implica el proceso de ubicación. Por el contrario, la inclusión laboral Urrís (En Conejo, Herrera, Ramírez y Zamora, 2008) la define como:

La incorporación laboral de una persona con discapacidad a un puesto de trabajo real de una empresa ordinaria, donde el trabajador con discapacidad junto a/e interactúa frecuentemente con otros trabajadores con o sin discapacidad. El trabajador tiene firmado un contrato laboral legal y recibe un salario justo, según categoría y convenio, por el trabajo que desarrolla (p. 6).

Con respecto a la cita anterior, se deduce que la inclusión laboral es un proceso personal que tiene como finalidad formar a la persona para ocupar un puesto de trabajo; también se incluye el compromiso del usuario que es muy importante para obtener el éxito en el proceso y que además debe asumir su rol de manera responsable.

La teoría menciona que la formación para el trabajo es un proceso personal de preparación para el desempeño de una actividad productiva en el que intervienen fundamentalmente la participación y compromiso del usuario o usuaria, así como otros apoyos y servicios facilitados por diversos actores, principalmente, familiares, institucionales y empresarios. Montero (2003) menciona que:

Por medio de estos apoyos la persona logra intensificar y desarrollar sus potencialidades, intereses y expectativas, por lo que dependiendo de sus características y necesidades, la persona podría requerir de ayudas técnicas, orientación profesional, evaluación ocupacional, formación-capacitación-entrenamiento, adaptación al trabajo, adaptación del trabajo, programas académico-funcionales y otros (p.12).

El papel que desempeña la persona con discapacidad en el trabajo es trascendental en todo proceso de inclusión laboral, debe hacer despliegue de las capacidades personales, físicas e

intelectuales con las que cuenta, una de estas destrezas la constituye la iniciativa tanto para realizar tareas como para relacionarse con los compañeros de trabajo, significa asumir el compromiso que esto supone. Como señala el GLARP (1996)

Si la autonomía personal es el eje del proceso de integración sociolaboral, el papel de la persona consiste en adquirir conciencia de su discapacidad, de su potencial y de las posibilidades que el medio ofrece, participar de manera activa y responsable en la toma de decisiones, en la conducción y construcción de su propio proceso de desarrollo, así como la elección y utilización de los apoyos que requiera para compensar las desventajas (p.51) (Citado por Montero 2003).

La persona con discapacidad debe ser consciente de sus capacidades, tratar siempre de hacer las cosas lo mejor que pueda e ir abriendo las puertas de otras empresas para el resto de la población que se encuentra desempleada. El joven debe asumir cada rol que le asignen de manera eficiente y alegre, buscando siempre aprender más cosas e irse superando. Montero (2003) comenta que

El trabajador depende de un patrón de una empresa, ya sea en el sector público o privado, y su contratación responde a una definición técnica de puestos de trabajo. Puede asumir las siguientes características:

Permite la ubicación laboral de personas con cualquier tipo de discapacidad, siempre y cuando la persona tenga formación profesional requerida por el puesto de trabajo.

Significa oportunidades de promoción laboral, estabilidad, independencia económica, mejoramiento de la autoestima y posibilidades de logro de mayores niveles de autonomía personal (p.123).

Como lo refleja la cita anterior en el entorno laboral así como en cualquier otro, debe existir un ambiente de igualdad, respeto, comprensión y sensibilización hacia todos los colaboradores presenten o no una condición de discapacidad, ya que son estas actitudes las que se llegan a convertir en apoyo emocional de gran ayuda para el desarrollo integral y personal de la población. Si se logra dar este gran paso en materia de discapacidad, se eliminarían barreras y se podría pensar en llegar a una verdadera inclusión.

Durante el proceso de práctica se utilizaron varios de los instrumentos pertenecientes al Método Estrella, los cuales fueron adaptados de acuerdo a la realidad de la sociedad costarricense, por lo que a continuación se explica más a fondo de que trata este procedimiento.

Método Estrella CR

En la presente investigación se implementa la documentación o instrumentos que se utiliza en el proyecto UNA Oportunidad de Empleo de la Universidad Nacional, el cual está

aprobado desde el 2008. Dicho método está fundado en la concepción actual de la discapacidad, en la cual el contexto es el principal creador de barreras; con este se logra analizar los intereses y habilidades que le permitirán a la persona con discapacidad tener acceso a un empleo tomando en cuenta la institución educativa, la familia y la empresa.

Al respecto Holst (2011) menciona que:

La versión original de este método incluye la valoración de la discapacidad, en Costa Rica este proceso no tiene el mismo peso que en España. Esta diferencia hace que en la versión que hoy se presenta, Método Estrella-CR no contenga esa valoración sino más bien pone el énfasis en la detección de las fortalezas de las personas que buscan un empleo así como de las limitaciones y fortalezas del mundo que los rodea. El objetivo es buscar la mejor opción laboral. Esta opción no sería posible sin un proceso de apoyo posterior a su inclusión laboral que el servicio de colocación debe brindar (p. 7).

Es decir, el método descrito busca sobresaltar las fortalezas, habilidades y capacidades del joven para buscar un trabajo que esté acorde con sus capacidades y gustos. Logrando un proceso de inclusión laboral exitoso tanto para la persona a emplear como para la empresa contratante. Dicho procedimiento se rige por una serie de instrumentos que son aplicados a los diferentes participantes (los cuales son parte de los anexos de dicha investigación); dos instructivos, el primero dirigido a la institución educativa y la persona con discapacidad y el segundo dirigido a las empresas y propiamente el proceso de colocación-seguimiento.

El instructivo 1 se llama Información sobre Centros para la Formación de estudiantes con discapacidad y de aquellos que buscan empleo, en este manual se explica cómo aplicar cada uno de los instrumentos y sus especificaciones. Además tiene como objetivo recaudar información sobre los servicios que brindan las instituciones educativas, así como las habilidades y destrezas que desarrollan en los jóvenes con discapacidad. También se dirige a la persona con discapacidad más específicamente, con el fin de conocer sus habilidades e intereses, así como las experiencias adquiridas y poder adecuar un puesto apto para sus capacidades.

El instructivo 2 denominado Información sobre Entrevistas a Empresas, Puestos de Trabajo, Plan Individual de Empleo y Seguimiento, explica el uso de cada instrumento y pretende recolectar información sobre las empresas que están anuentes a contratar población con discapacidad, los puestos que tienen disponibles y sus funciones. También hay un instrumento sobre el plan individual con las adecuaciones del puesto, especificar funciones y horarios para la persona empleada; por último se da el seguimiento.

Empleo con apoyo

Otro aspecto importante a mencionar con respecto al tema de inclusión laboral es un concepto que hace referencia al empleo de personas con discapacidad y los apoyos que ésta requiera para desenvolverse de la mejor manera en la empresa que labora. A lo que Wehman (1987) citado por Verdugo (2009) define el empleo con apoyo, como: “un empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esta oportunidad, utilizando entrenadores laborales preparados adecuadamente y fomentando la formación sistemática, el desarrollo laboral y los servicios de seguimiento entre otros” (p.144).

Este tipo de empleo con apoyo según Holst (2011) tiene varios rasgos de importancia

Trabajo competitivo u ordinario que es remunerado, cuyas condiciones se fijan mediante un contrato laboral. Incluye tiempo completo o medio tiempo por semana con salarios similares al de los trabajadores sin discapacidad.

El trabajo va dirigido a personas con limitaciones significativas de tipo físico, mental, intelectual o sensorial, y unas necesidades que justifican el apoyo. Requiere servicios de apoyo individuales para asegurar el acceso y mantenimiento de las personas con discapacidad en el empleo. (p.15)

Para Araya y Navarro (2012), el empleo con apoyo se caracteriza por “atender situaciones específicas que requieran un apoyo continuo o intermitente durante la ejecución de las tareas laborales de la persona con discapacidad, para así garantizar la continuidad en el mismo” (p. 28).

La Asociación Española de Empleo con Apoyo (2008, p.V.) menciona los pasos a seguir a la hora de aplicar la inclusión laboral a partir del empleo con apoyo

1. Divulgar el programa, dar a conocer en qué consiste el empleo con apoyo y facilitar el acceso a las personas con discapacidad.
2. Visualizar posibles lugares de trabajo, divulgando el programa en el mundo empresarial.
3. Atención individualizada durante todo el proceso, partiendo de un plan personal de trabajo.
4. Orientación y asesoramiento laboral y/o personal a la persona con discapacidad o a su familia.
5. Asesoría técnica y legal a las entidades empresariales, en cuanto a salario, contrato, garantías.
6. Acompañamiento y entrenamiento en el puesto de trabajo.
7. Asesoramiento en adaptaciones al lugar de trabajo y ayudas técnicas.
8. Búsqueda de apoyos naturales del entorno social y laboral.

Este empleo con apoyo brinda la posibilidad a muchas personas con discapacidad para que puedan desenvolverse en un empleo y hacer que su vida sea independiente, mejorando así su autoestima y calidad de vida. Esta modalidad puede ser utilizada por las empresas privadas y

públicas para contratar a personas con discapacidad brindándoles la oportunidad y recibiendo ellos algunos beneficios.

Con relación a lo anterior Montero (2003) afirma que

La formación para el trabajo es un proceso personal de preparación para el desempeño de una actividad productiva, en el que intervienen fundamentalmente la participación y compromiso del usuario o usuaria, así como otros apoyos y servicios facilitados por diversos actores principalmente, familiares, instituciones y empresas (p. 12).

Con respecto a la cita anterior, queda claro que la persona con discapacidad tiene un papel protagónico para que su inclusión laboral tenga éxito, ya que este proceso es personal y dependiendo del empeño que él demuestre van a surgir los resultados positivos o negativos del proceso. Además de que es un paso que se está realizando para propiciarle un mejor grado de independencia por lo que éste debe asumir su responsabilidad. Además deben valorar el esfuerzo que se realiza al llevar a cabo un proceso de estos, ya que actualmente no es fácil encontrar empresas o espacios abiertos en donde brinden oportunidades laborales para personas con discapacidad; al respecto Montero (2003) menciona

Conseguir trabajo para una persona con discapacidad no resulta sencillo, se encuentran con un sinnúmero de prejuicios con respecto a su condición que ponen en entredicho su capacidad para desempeñar un trabajo que repercute de manera directa en el salario que se le remunere, pues en ocasiones no se les paga adecuadamente sino una cantidad menor en relación con el trabajo que desempeñan (pp.41-42).

Toda persona con discapacidad que está incluida en una empresa y en la cual realiza un trabajo con sus respectivas responsabilidades, ya sea del sector público o del sector privado, tiene el derecho de que se le brinden esos apoyos necesarios así como también adaptaciones en la infraestructura o materiales tanto dentro como fuera de la empresa si fuese el caso. Sin dejar de lado los derechos a garantías sociales y a un salario remunerado de acuerdo a la ley, además de otros beneficios que reciban los compañeros en igualdad de oportunidades.

Con relación al párrafo anterior David Mank (En Verdugo, 2009) define la remuneración como “un empleo remunerado en lugares de la comunidad, con apoyos individualizados y continuados que aseguren el éxito a largo plazo, y en el que existan claras oportunidades para la interacción con personas sin discapacidad” (p.144).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Después de haber expuesto el tema y sus propósitos, así como la teoría que la fundamenta, se procede en este capítulo a describir la metodología empleada en la práctica dirigida. Primero se muestra el enfoque investigativo y tipo de estudio que se lleva a cabo para luego expresar cómo se escogieron las personas participantes; además de explicar las técnicas utilizadas en la recolección de datos y la manera en que la información fue analizada y sistematizada basándonos en las categorías de análisis que arrojó la práctica.

Enfoque de la investigación

La posición de las investigadoras es apoyada en un Paradigma de Derechos Humanos y su manera de concebir la discapacidad, desde un enfoque cualitativo de la investigación. Se parte de una realidad social cambiante y compleja que es vivida y a la vez influenciada por los participantes y su entorno; además el enfoque cualitativo adjudica la relación de influencia entre las investigadoras, los participantes y la realidad investigada.

Este tipo de enfoque se basa en la descripción, tomando en cuenta el contexto en el que se desenvuelven los participantes y la manera de interacción entre ambos. Gracias a esa interacción, nace una dinámica que permite mostrar la relación entre los sujetos de investigación logrando dar significado a los resultados de ésta. Una característica del enfoque es que la información que se logre obtener deberá ser transcrita literalmente, ya que son la referencia de la realidad, debido a que ésta no se considera lejana al individuo sino por el contrario son parte de lo que conlleva el ser humano.

Dicho enfoque se considera cualitativo porque se centra a su vez en un paradigma flexible que propone la reflexión a partir de la realidad y la vivencia de los participantes. Al respecto Guardián menciona “dicha reflexión toma en consideración las experiencias, sentimientos y perspectivas de los participantes” (Citado por Hidalgo y Jiménez, 2009, p.68); de acuerdo a la cita anterior se puede afirmar que para dicha investigación procura reflexionar acerca de la realidad de los padres de familia con muchachos con discapacidad intelectual así como la realidad misma del individuo para comprender las diferentes experiencias a las que se han enfrentado a lo largo de sus vidas, principalmente en el ámbito laboral.

Tal como lo menciona Barrantes (1999) citado por Hidalgo y Jiménez, (2009) la investigación cualitativa adjudica el uso de ciertas técnicas para recopilar información tales como las entrevistas, observaciones participantes, diarios de campos, entre otros. Con respecto a estas herramientas de recolección de datos las mismas autoras mencionan a Sampieri, Fernández, y Baptista (2006) que exponen rápidamente como se debe de llevar a cabo dicha recolección basándonos en el enfoque analizado hasta el momento

La recolección de los datos está orientada a proveer de un mayor entendimiento de los significados y experiencias de las personas. El investigador es el instrumento de recolección de los datos, se auxilia de diversas técnicas que van desarrollándose durante el estudio. Es decir, no se inicia la recolección de los datos con instrumentos preestablecidos, sino que el investigador comienza a aprender por observación y descripciones de los participantes y concibe formas para registrar los datos que van refinándose conforme avanza la investigación (p.14).

En la cita anterior se expresa notoriamente lo fundamental que es examinar todo lo que gira alrededor de la investigación realizada, ya que son muchos los actores que cumplen una función determinada en ésta y que a su vez ofrecen aportes importantes para el tema.

Según lo expuesto hasta el momento así como lo leído en investigaciones hechas por distintos autores, el enfoque cualitativo tiene ciertas características fundamentales: inicialmente la recolección de datos que se puede dar mediante varios instrumentos (entrevistas, observación, etc.) basados en la mediación; seguidamente el muestreo que hace referencia a los participantes, que por lo general son elegidos de acuerdo a los objetivos de la investigación y que para efectos de ésta se llevó a cabo con un grupo pequeño.

Por último se implementa el análisis de datos que pretende dar una perspectiva sobre el tema a partir de los resultados que brindan los instrumentos aplicados, con el objetivo de fortalecer el proceso investigativo para poder brindar datos confiables y reales. Cabe aclarar que al tratarse de un estudio sobre seres humanos, los resultados de la investigación serán percepciones, emociones, conceptos, creencias ya sea de forma individual o grupal.

En la presente investigación es fundamental tanto el trabajo con los estudiantes del Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell y su personal como con los representantes de las empresas; por lo tanto es muy importante el manejo que se dé con sus pensamientos, experiencias y vivencias, ya que son la información más puntual para estipular la investigación. Con respecto a lo anterior, Hidalgo y Jiménez (2009) mencionan

De la misma manera los sujetos que investigan deben entrar con un papel descubridor, de respeto y de escucha, de modo que no exista rechazo o juicios de valor ante algún aspecto en específico, cada gesto y cada momento debe ser guardado con gran importancia (p. 71).

Por lo tanto, se debe tener en cuenta que en una vía de investigación tan amplia como la cualitativa hay diferentes disyuntivas para neutralizar los datos obtenidos y para que a su vez el análisis de éstos se asuma en un porcentaje total.

Además se debe tener en cuenta que investigar hoy en día asume un arduo trabajo que requiere de varios instrumentos para la obtención de información, pero lo realmente importante es la mirada y relación que le den las investigadoras para definir claramente el enfoque a utilizar.

Tipo de estudio

Para el presente Trabajo Final de Graduación (TFG) el tipo de estudio que se utilizó fue el de investigación-acción, ya que el trabajo no sólo pretendía hacer una recolección de datos que responda a una situación vivida, sino que procurara ir generando cambios con el objetivo de sensibilizar a la población.

La investigación-acción es una forma de cuestionamiento auto reflexivo que une la experimentación con las temáticas sociales, cuya finalidad principal es obtener una mejoría utilizando el análisis y la aplicación de situaciones sociales para mejorar el conocimiento y promover la evolución social. Al respecto Elliot(1991) citado por Arias, (2010)menciona que es “el estudio de una situación social con miras a mejorar la calidad de la acción dentro de ella” (p. 58). Por tanto, la autora mencionada considera que las personas que están viviendo alguna situación especial, son los mejores informantes para abarcar el tema y que por esto se vuelven el centro de estudio.

A partir de lo abarcado hasta el momento y a raíz de las investigaciones analizadas, se puso encontrar que varios autores caracterizan tres fases elementales de dicho estudio; a lo que Stringer (1999) citado por Arias, (2010)destaca

(...) observar (construir un bosquejo del problema y recolectar datos), pensar (analizar e interpretar) y actuar (resolver problemas e implementar mejoras), las cuales se dan de manera cíclica, una y otra vez, hasta que el problema es resuelto, el cambio se logra o la mejora se introduce satisfactoriamente (p. 58).

Requiere de la identificación del problema, sus necesidades, el contexto y por ende realizar un diagnóstico para abarcar la fase de observación. Por consiguiente, viene la planificación de un plan de acción en donde se debe pensar muy acertadamente sobre lo que

realmente es necesario y principalmente el cómo se va a hacer para llevarlo a cabo y por último aplicar esa estrategia planteada para que se pueda cumplir con los objetivos predeterminados, que sería la fase de acción.

Adentrándose en la investigación presentada, en ella coexiste una realidad que produce desaciertos para la población específica por eso se intentó mejorarla a través de la sensibilización y ubicación laboral. Pero no se puede negar que durante este proceso se presentaron obstáculos y a raíz de éstos se formularon incógnitas, que mientras se buscaba sus respuestas, éstas a su vez orientaban la indagación.

Se debe tener claro que en este tipo de estudio no se puede pretender la obtención de todas esas respuestas y mejoras desde el principio, ya que lo que se busca es que surjan ideas que aporten para el progreso de esta realidad o problemáticas.

De acuerdo al párrafo anterior, Arias (2010) menciona que:

No se puede pretender que bajo este tipo de estudio se procure ser un observador pasivo, que sencillamente busque información y recopile datos; sino más bien uno activo que durante el proceso interactuara con los participantes, cuestionara la realidad y que a partir de ahí les brindara herramientas que les ayudara con la problemática en estudio. (p. 59)

En esta investigación se buscó información que se acercara a la realidad, mediante la oposición de los criterios de diferentes informantes inmersos en el problema formulado; mediante la aplicación de diversas técnicas que permitieron tener varias perspectivas ante el problema.

Según Sandín (2003), “la investigación-acción pretende propiciar el cambio social, transformar la realidad y principalmente lograr que las personas tomen conciencia de su papel en ese proceso de transformación” (citado por Arias, 2010, p. 59). Por ello al valerse de entrevistas para comparar la concepción de las personas con respecto a la realidad en la que viven, se intentó incentivar la reflexión sobre ésta haciendo conciencia sobre el aporte que pueden ofrecer con un cambio de actitud. Es por todo lo anteriormente citado que se reconoce que el fin de este proceso es ser un actor de cambio en favor de la comunidad y no sólo descubrir la problemática.

Ante el objetivo de la investigación-acción, el cual busca que el indagador sea uno más en el proceso, se recurrió a diversos mecanismos para la recolección de datos entre los cuales se mencionan las entrevistas, las observaciones, diarios de campo y talleres. Dichas técnicas y los participantes de éstas buscaron establecer relaciones que favorecieran la comunicación y confianza entre todas las partes.

Población y participantes en la práctica

Para efectos de este TFG se ha definido trabajar con los siguientes participantes:

Personal de III y IV ciclo del Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell. Se tomaron en cuenta 12 docentes de educación especial, 5 docentes de desarrollo vocacional y 4 docentes de socio-laboral.

Estudiantes egresados del Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell; ya que después de concluir su formación académica dentro de la institución muchos de los egresados llegan a formar parte del sector laboral denominado “desocupados. Se seleccionaron dos personas con discapacidad cognitiva y ambos varones entre los 20 y 30 años de edad.

El sector laboral privado, ya que se trabajó con once empresas privadas, de las cuales cinco de ellas no quisieron dar una entrevista por lo tanto no se pudo concretar ninguna posibilidad laboral para los participantes. En otros dos casos, las empresas no tenían plazas disponibles o que no eran aptos para el servicio que brindaba la empresa. Mientras que otras tres empresas nos dieron una esperanza de opción laboral para los participantes; en donde se dio el siguiente paso de conocer los puestos disponibles y algunas adaptaciones, pero al fin y al cabo no se concretó nada por razones privadas de dichas instituciones. Por último se contactó una empresa, que tenía toda la disponibilidad de brindar esta oportunidad sin importar los cambios o adaptaciones que tuvieran que hacerse. Ellos quisieron dar pie a una experiencia llena de aprendizaje y buenos resultados para ambas partes y así colaborar con la calidad de vida del participante. Cabe mencionar que además de esas once empresas privadas, se buscó en microempresas, como lo son pulperías, verdulerías, bazares, entre otros; pero debido a que sus ingresos sólo les permiten subsistir, no podían dar la posibilidad.

Finalmente las familias de los estudiantes egresados, a los cuales se les brindó la posibilidad de conocer otra perspectiva con respecto al futuro de sus hijos. Se realizó la aplicación de una entrevista hacia la familia del participante incluido, buscando visualizar la posición que presentan los padres de familia, así como lo que esperan y creen de sus hijos, de manera que les permitan valorar la experiencia de ser incluido en el sector laboral y lo beneficioso. También era indispensable conocer un poco la perspectiva de los padres con respecto a las actitudes y habilidades que poseen sus hijos y lo que esperan conseguir a través del proceso, logrando incentivar autonomía e independencia.

Estrategias empleadas: Etapas y actividades llevadas a cabo

Con esta investigación /práctica se pretende incentivar, demostrar y promover una mejor calidad de vida tanto para los participantes como para la sociedad; en donde se les brinde la oportunidad de tomar sus propias decisiones y puedan desarrollar todas sus actitudes y habilidades en un empleo. Con el fin de cumplir con el objetivo, el presente Trabajo Final de Graduación se ha subdividido en fases o etapas que ayudaron a ordenar la información obtenida así como permitir relacionar la misma de forma coherente.

Fase 1: Determinación de los recursos y servicios que brinda el nivel de III y IV ciclo del Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell.

Esta etapa consistió en entablar una comunicación directa con el Departamento de Retardo Mental de dicha institución para conocer los recursos y servicios que brinda el programa de III y IV ciclo a la población que atiende; incluyendo información brindada por los docentes sobre el programa en general y sobre los jóvenes en particular, y en donde se vio reflejada la necesidad de buscar una alternativa de inclusión laboral para los egresados de la escuela en estudio.

La institución cuenta con servicios de apoyo fijo y problemas emocionales y de conducta, trabajo social, psicología, enfermería, odontología, nutrición, terapia de lenguaje, terapia física y terapia ocupacional. Estos se encargan de valorar y tratar cada una de las necesidades que presenten los estudiantes de toda la institución, según su especialidad, así como de otorgarles el seguimiento necesario.

Dentro de la institución se han creado nuevos proyectos, como Proyecto verde, el cual trata de abarcar el área de emocionales y conducta generando una relación entre la siembra y cuidado de plantas y árboles, además de la ya conocida Canoterapia, en donde se trata de fomentar una relación entre perros entrenados y los estudiantes.

Al abarcar los aspectos del Programa de III y IV Ciclo se valoran las preferencias y habilidades que poseen los estudiantes, así como las expectativas y vivencias de la familia en el contexto en que se desenvuelven y los criterios y técnicas a nivel profesional.

Dentro de la población estudiantil encontramos 42 estudiantes dentro del III Ciclo, mientras que en IV Ciclo se atienden a 28 estudiantes. En donde a su vez éstos son atendidos por 12 docentes de educación especial, 5 de Desarrollo Vocacional y 4 de socio-laboral.

Con el personal de la institución se procuró combatir la falta de información sobre el procedimiento para una inclusión laboral, así como también se llevó a cabo la medición de las actitudes que poseen hacia la discapacidad con referencia al proceso que se realizará con los participantes seleccionados.

Fase 2: Identificación de los posibles participantes en el proceso de inclusión laboral para valorar las habilidades, intereses y destrezas que les fomentan en su entorno familiar promoviendo dicho proceso.

Para esta etapa se solicitó a los docentes del III y IV ciclo brindar información sobre estudiantes egresados del centro que a su juicio pudiesen lograr una inclusión laboral según las habilidades desarrolladas. Al tener los estudiantes contactados, se les realizó una valoración sobre habilidades, destrezas, deseos y aspiraciones, entre otras, mediante algunos de los instrumentos del Método Estrella CR.

En primera instancia se cuenta con el participante A, el cual tiene 27 años de edad y tiene retardo mental leve. Dentro de sus principales características personales se nota su gran orientación en el entorno, ya que viaja de manera independiente siempre y a cualquier lugar; además tiene una excelente expresión verbal y no verbal lo que hace asertiva sus relaciones sociales; tiene una gran iniciativa y actitud positiva hacia el trabajo. En cuanto a experiencias laborales, el joven estuvo laborando en una fábrica de revistas en el año 2003, también en un supermercado Palí en el año 2004 y en la Escuela Fernando Centeno Güell en el año 2006 y 2011. Un dato importante es que fuera de la institución donde egresó, no ha recibido ningún otro tipo de formación académica.

El segundo participante B, tiene Síndrome de Down y 23 años de edad. Una de las características que más sobresale en él, es la excelente presentación personal y la gran iniciativa por trabajar, además es muy responsable, sumamente ordenado y con una gran habilidad social y tolerancia. Tiene un nivel de lectoescritura y operaciones básicas bajo y mucha destreza manual; nunca ha tenido una experiencia laboral, más no obstante si tiene formación fuera de la institución donde egresó, ya que asiste a talleres de lectoescritura, danza y teatro en la Universidad de Costa Rica llamado grupo PROIN.

En dicha fase también se promovió un acercamiento con las familias de los jóvenes, con el fin de tomar en cuenta el desarrollo de éstos dentro de su hogar así como también conocer las expectativas de los familiares y en general su experiencia de vida.

Fase 3: Búsqueda y selección de empresas así como seguimiento y apoyo al proceso de inclusión.

En esta tercera etapa se contactó a varias empresas privadas para presentar el proyecto de inclusión laboral así como a los posibles empleados; incluyendo pequeñas, medianas y grandes empresas. Obtenida la empresa con más características asertivas hacia el proceso, se llevó a cabo la capacitación al personal y los apoyos pertinentes para que la inclusión laboral tuviera el éxito deseado.

No obstante, al tomar en cuenta las diferentes perspectivas que se presentan dentro del recurso humano que aporta cada empresa se tomó en cuenta la empatía y coordinación, para que el proceso de inclusión laboral tuviera éxito. También se deben abarcar los cambios de acceso que se requieran para mejorar el desempeño de la persona incluida, obteniendo una coordinación adecuada entre el participante y la empresa; de manera que se capacite a todo el personal para obtener un ambiente de trabajo saludable y beneficioso para ambas partes.

Fase 4: Sistematización del proceso de inclusión con el fin de crear una propuesta de capacitación a padres y docente sobre la inclusión laboral.

Por último, se llevó a cabo una recopilación de datos importantes que influyeron de manera positiva como limitante a lo largo del proyecto, para así poder basarnos en las necesidades encontradas y poder crear una propuesta que forme tanto a padres como a docentes, de todo este proceso de inclusión laboral con el objetivo de abrir nuevas oportunidades a los jóvenes del III y IV ciclo, para que al salir de éste, tengan opciones laborales más claras para mejorar su calidad de vida.

Técnicas de recolección de información e instrumentos utilizados

Con el fin de poder recaudar toda la información indispensable para la realización de este trabajo, se hizo necesario utilizar varias técnicas e instrumentos desde el enfoque cualitativo, para que éstos ayuden a conocer y dirigir las diferentes etapas del presente Trabajo Final de Graduación.

Revisión documental

A través de esta técnica se logró recaudar la información necesaria para profundizar en las diferentes temáticas abarcadas en esta investigación, tanto sus antecedentes como la visión actual sobre el abordaje de la inclusión laboral; mediante la experiencia de investigaciones anteriores en donde se abarcara las normativas, convenios, leyes y derechos, tratando de obtener una visión

globalizada de los aspectos que se deben tomar en cuenta, profundizar y aportar para seguir el camino idóneo para dirigir la investigación.

Observaciones

Es una de las técnicas más importantes para desarrollar cualquier tipo de investigación.

Según Barrantes (2002) citado por Conejo, Herrera, Ramírez y Zamora, (2008)

La observación es el producto de la percepción del que observa: en ella incluye las metas, los prejuicios, el marco de referencia, las aptitudes, además de algún instrumento o aparato utilizado para realizar y registrar la información. Junto a este proceso está la interpretación que debe hacerse de lo observado (p. 57).

La observación permite extraer información valiosa de las experiencias vividas dentro del contexto en que se investiga, sin embargo se debe de tener un orden para poder sistematizar la información. A través de la observación se obtiene la participación de los interesados de manera natural en sus diferentes contextos y esto hace más enriquecedor los resultados y el análisis de los mismos.

Se detallan los instrumentos que se utilizaron bajo los criterios de esta técnica:

1. Sistematización de los puestos de empleo: pretende realizar una clasificación de las habilidades y destrezas que requiere el participante, permitiendo visualizarlo en su empleo.(ver anexo 1)
2. Seguimiento en el puesto de trabajo: ayudará a evaluar el proceso de inclusión laboral, mediante visitas para verificar el avance del muchacho y la empresa; así como los posibles cambios o adaptaciones. (ver anexo 2)

Diario de campo

Para Mora (2007) el diario de campo “consiste en el relato de los hechos observados que se relatan al final de la jornada” (p.298). Se puede decir que el uso que se le dio a esta valiosa técnica en la investigación fue de gran importancia ya que al haber tanta interacción entre los involucrados y las investigadoras se optó por anotar todos los acontecimientos, detalles, reuniones, conceptos que fortalecían de una u otra manera la investigación durante cada una de las jornadas.

El diario sirvió de guía ante el seguimiento de cada una de las diversas experiencias que surgieron durante el proceso de la investigación, así como lo que mostró sobre la realidad social actual en cuanto al tema de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Resultó ser una técnica sumamente enriquecedora; pues ya que a la vez permitió llevar no sólo el orden de las circunstancias, sino que también resultó un gran apoyo dentro de la recapitulación de las diversas visiones, elementos, percepciones y demás conceptos emergentes para contrastar la realidad inmediata en la que se estuvo inmersa.

Entrevistas

Barrantes (2002) citado por Conejo, et, al(2008) sugiere la entrevista como un tipo de instrumento de recolección de datos, menciona que

Se utiliza en proyectos a gran escala, algunos investigadores utilizan una guía para asegurarse de que los temas claves sean explorados en un cierto número de informantes. Esta guía solo sirve para recordar que deben de hacerse preguntas sobre ciertos temas. (p. 55).

Con esta técnica se podrá obtener información sobre la institución en general y algunas especificaciones de sus programas y servicios para la formación de los estudiantes. De la misma forma que se recauda la información necesaria sobre el participante como por ejemplo sus características, habilidades, capacidades, el contexto en el que se desarrolla, también sus gustos, preferencias, lo que piensa la familia, desea y el apoyo que ésta le puede brindar a los miembros más relevantes para el estudiante o egresado, así como también a la empresa sus aportes, beneficios, características, condiciones y demás aspectos principales para lograr una inclusión adecuada de la persona en el sector laboral.

Otro aspecto importante de este tipo de técnica, es que permite analizar los puntos positivos y los no tan positivos del proceso, para así poder hacer cambios que mejoren éste y que así se obtengan los resultados esperados. A continuación se especifica cada una de las entrevistas aplicadas:

1. Entrevista a Centros de Formación: está dirigida a la persona contacto de la escuela, con el fin de obtener información sobre la población que atienden, los servicios y programas que brindan así como las necesidades reflejadas. (ver anexo 3)
2. Entrevista sobre los Recursos de los Centros de Formación: pretende brindar información sobre cuáles talleres o cursos se imparten para los niveles de III y IV Ciclo, así como las habilidades y destrezas que se pretenden formar en los estudiantes. (ver anexo 4)

3. Entrevista de Valoración para la persona con discapacidad: va dirigida a los egresados recomendados por la institución, con el fin de conocer su diagnóstico médico, habilidades y destrezas, intereses entre otra información personal relevante. (ver anexo 5)
4. Entrevista Capacidades de la persona con discapacidad: es un resumen del anterior, con el fin de facilitar la información más importante del joven para presentar a las empresas. (ver anexo 6)
5. Entrevista a Empresas: tiene como objetivo conocer que tanta información saben las empresas en cuanto a materia de discapacidad y cuál interés o posibilidad de contratación tienen para con esta población. (ver anexo 7)
6. Oferta de Empleo o Puestos de trabajo disponibles: con este se trata de valorar el puesto que podría llegar a desempeñar la persona a contratar, así como las funciones. (ver anexo 8)
7. Entrevista de egresados de la institución: va enfocado a los estudiantes egresados de la institución, que forman parte del proceso de inclusión laboral para indagar sus ocupaciones anteriores e intereses. (ver anexo 9)
8. Entrevista a las escuelas sobre “Inclusión laboral de estudiantes egresados del Departamento de Retardo Mental de Escuelas Especiales”: evalúa el conocimiento que poseen los docentes especiales y técnicos de las instituciones con la finalidad de conocer la visión que poseen ellos sobre el tema de inclusión laboral y como ven reflejada la sobreprotección de la familia en sus estudiantes. (ver anexo 10)
9. Entrevista al joven incluido laboralmente sobre “Inclusión laboral de estudiantes egresados del Departamento de Retardo Mental de Escuelas Especiales”: trata de recolectar aspectos importantes que se han generado a través del proceso de inclusión, así como sus emociones y el crecimiento personal que considera ha tenido. (ver anexo 11)
10. Entrevista a los compañeros de trabajo sobre “Inclusión laboral de estudiantes egresados del Departamento de Retardo Mental de Escuelas Especiales”: pretende recopilar un poco el proceso que ellos han visto en su compañero, de la misma forma en que se desea conocer un poco sobre el pensamiento que esta experiencia provoca a nivel personal y sus expectativas. (ver anexo 12)
11. Entrevista al jefe sobre “Inclusión laboral de estudiantes egresados del Departamento de Retardo Mental de Escuelas Especiales”: pretende recopilar un poco el proceso que ellos han

visto en su compañero, de la misma forma en que se desea conocer un poco sobre el pensamiento que esta experiencia provoca a nivel personal y sus expectativas. (ver anexo 13)

12. Entrevista a la familia sobre “Inclusión laboral de estudiantes egresados del Departamento de Retardo Mental de Escuelas Especiales”: Tiene como objetivo principal conocer los cambios positivos que han visto en su familiar, así como indagar los factores que influyan para alcanzar este proceso de una manera asertiva. (ver anexo 14)

Tipo de Análisis

Durante todo el proceso hubo múltiples cambios, por ello cada paso que se dio arrojó mucha información que fue clasificada en categorías de análisis que le dan estructura a la investigación; además de permitir analizar la relación entre la teoría y las situaciones reales que se viven.

En una primera instancia se obtiene la categoría sobre la diferencia entre formación vocacional y formación ocupacional, ya que últimamente se ha tergiversado la definición de cada uno de estos conceptos. En dicha categoría se analizan las habilidades adaptativas (incluyendo destrezas e intereses) que desarrollan en los estudiantes los servicios que ofrece la institución.

Seguidamente se obtuvo la categoría de análisis que hace referencia a las características personales de los jóvenes y su familia, valorando así el grado de autonomía e independencia que promueven en ellos.

Por último tenemos una tercera categoría específicamente sobre el proceso de inclusión laboral, en donde se valoran la actitud, aptitud y el derecho a las oportunidades de trabajo.

Consideraciones Éticas

Para esta presente Práctica, se debe reconocer la importancia y mérito al Proyecto UNA Oportunidad de Empleo de la Universidad Nacional y todas sus responsables; ya que basándonos en su método; estrategias; técnicas e informe textual se pudo llevar a cabo dicho proyecto.

Esto quiere decir que a lo largo de nuestra investigación se encuentran citas y frases parafraseadas de distintas personas involucradas en el proyecto; sin embargo se les dio el crédito obligatorio a partir de las referencias. Cabe aclarar que toda la información recolectada se manejó con mucha discreción y respeto hacia los colaboradores; así como también se guardaron las identidades de los involucrados.

Además los participantes seleccionados fueron elegidos a través de una necesidad real que se vive en el Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell, en donde la directora del Departamento de Retardo Mental de dicha institución, exteriorizó su inquietud en cuanto a la opción laboral de los estudiantes egresados.

A partir de allí, se decidió implementar la metodología del Método Estrella CR que utiliza dicho proyecto, ya que era un campo que aún no se había tomado en cuenta. Con el fin de analizar los resultados obtenidos y generar una nueva visión para esta población, en cuanto a un nuevo plan que los tomara en cuenta.

CAPÍTULO IV

DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS

En el presente capítulo se realizará una descripción y análisis de los resultados obtenidos a lo largo de la práctica, con el fin de proporcionar una visión real y general del proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad (egresados del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell) en el sector privado.

Cabe mencionar que primero se procederá con la realización de una descripción detallada y por fases, de todo el proceso que se llevó a cabo con los participantes que formaron parte de la investigación. Posteriormente en una segunda etapa se realizará un análisis de la información.

Descripción

Primeramente se realizó el contacto con el Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell, con la finalidad de identificar una necesidad que se ve reflejada en los y las estudiantes que egresan del nivel de IV Ciclo de los Centros de Educación Especial, debido a que se les ha hecho difícil de tener una opción laboral que les permita iniciar una nueva etapa de independencia en sus vidas. Por consiguiente se aplica un instrumento para conocer qué tipo de población atienden en la institución y así discriminar cuáles jóvenes tendrían posibilidad de recibir una formación vocacional u ocupacional. Además se entrevista a la coordinadora del nivel para saber qué servicios brindan al estudiantado, cuáles ofertas de capacitación proporcionan y bajo cuál línea (si vocacional u ocupacional), así como cuál es el perfil que ellos pretenden formar.

Así mismo se conocieron detalles de la formación académica que habían tenido los dos jóvenes dentro de esta institución para poder visualizar en qué sector del ámbito laboral podrían ser incluidos, según sus capacidades, necesidades y apoyos.

Por otro lado se realizó una entrevista en la cual se deseaba saber la opinión de los docentes de los niveles de III y IV Ciclo sobre la formación que brindan a sus estudiantes, así como también qué opinan del proceso de inclusión laboral para la población que atienden (personas con discapacidad intelectual) y cuáles son las principales limitantes que consideran que hay en el mercado laboral. Se indagó también sobre el conocimiento docente en cuanto a la diferencia de formación vocacional y ocupacional. Esta información fue importante ya que brinda

un panorama de lo que realmente creen los mismos docentes de toda esta temática de inclusión laboral para personas con discapacidad.

En un segundo plano del proyecto se contactó y valoró a dos estudiantes que fueron recomendados por la coordinadora de III y IV ciclo del Departamento de Retardo Mental, ya que por sus capacidades y desenvolvimiento podía verse su nivel de autonomía.

Al entrevistar a cada uno de los jóvenes por separado y en diferentes momentos, se logró conocer sobre sus capacidades, destrezas y necesidades así como los intereses y perspectivas en cuanto a una opción laboral. Esta información permitió tener un parámetro de las habilidades de cada uno de los jóvenes y así poder buscar un puesto de trabajo que se adecue a sus capacidades.

Después de realizar las entrevistas, se comenzó a tocar puertas en empresas del sector privado para analizar puestos disponibles y así identificar cuál era el más apropiado para cada uno de ellos; sin embargo después de un largo recorrido empresarial y de muchas respuestas negativas, a uno de los jóvenes se le presenta una situación de salud considerable por la cual la madre decide abandonar el proyecto para que se recupere. El otro joven logra ser ubicado en un puesto como anfitrión en una empresa de comercio muy reconocida en el país, como lo es Gollo, en la sucursal de Guadalupe.

Durante la búsqueda empresarial, se dirigió en un principio a grandes y consolidadas empresas del sector privado, para así presentarles el proyecto y venderles la idea de la gran oportunidad que significa el que contraten al participante basándose en sus habilidades y destrezas. Se acudió a once empresas importantes del país de las cuales solo 5 de ellas dieron pie a una primera entrevista en donde se les presentó el trabajo, su objetivo y beneficios tanto para la empresa a contratar como para el empleado. Las otras seis empresas no dieron respuesta a la cita previa que fue solicitada, por lo tanto no pudieron ser tomadas en cuenta en la práctica; sin embargo como no se obtuvo ningún resultado positivo, se buscó una opción laboral en empresas pequeñas o microempresas (como farmacias, verdulerías, abastecedores, clínicas, hasta en la iglesia de la comunidad) sin encontrar la respuesta que se buscaba.

Por ello se decidió volver a tocar puertas en empresas grandes y fue cuando se contactó a Gollo, empresa que tuvo mucho interés e iniciativa en profundizar en el proyecto y principalmente conocer al joven que estaba disponible; por lo tanto se llevó a cabo una reunión con los administradores de la empresa en donde se presentó un perfil de habilidades del participante junto con su currículo para el respectivo análisis de puestos disponibles y funciones.

Al darse la contratación formal, la presentación al grupo de trabajo así como la explicación de sus funciones y el acuerdo salarial, se inició un proceso de apoyo a la empresa en cuanto a cómo comunicarse con el participante A, también se le dieron recomendaciones tanto al empleado como a la empresa, sobre cómo realizar el ajuste de funciones y lo más importante tener una comunicación directa tanto con el jefe como con compañeros de trabajo y el joven empleado.

Cabe mencionar que con el joven que se logró incluir en el sector laboral, se llevó a cabo todo un proceso de identificación del lugar de trabajo así como un espacio de reconocimiento de los compañeros, jefe y principalmente de sus funciones dentro de la empresa. Además llevó un proceso de seguimiento en el cual se dieron algunas recomendaciones para mejorar su desempeño, así como adaptaciones a sus funciones para que el proceso fuera realmente exitoso.

Después de que el proceso iba avanzado se le realizó una entrevista al joven en donde se pretendía conocer su experiencia, identificar si el empleo había cumplido sus expectativas o si tenían alguna recomendación.

Posterior a la contratación formal, la familia se ha interesado en estar pendiente del proceso que se llevó a cabo, incluso el jefe inmediato del participante A en una de las entrevistas comenta que la madre en más de una oportunidad se ha dirigido a él para saber cómo va todo con su hijo. Se decidió llevar a cabo una entrevista que fuera dirigida a la madre del joven con el fin de conocer su punto de vista con respecto al trabajo realizado hasta el momento, si se cumplieron sus expectativas, si hay algo con lo que no está de acuerdo o simplemente para saber qué cambio ya sea positivo o negativo ha visto en su hijo y en el seno familiar a partir de la inclusión laboral.

Por último, se realizó una propuesta dirigida hacia el Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Guell, de manera que se vea reflejada la importancia de contar con el material y el conocimiento necesario para lograr una adecuada inclusión laboral de los estudiantes que egresan del nivel de IV ciclo, tomando en cuenta las habilidades apropiadas para que el proceso tenga éxito para todas las partes.

Análisis de los resultados

Son varias las categorías de análisis que fundamentan los resultados arrojados durante la investigación.

De acuerdo a los instrumentos aplicados a la institución educativa y personal docente sobre el plan de estudios, los servicios que brinda la institución, la formación en los jóvenes y las perspectivas de los docentes se vio reflejada la gran diferencia entre estos dos conceptos. Partiendo de las definiciones expuestas en el marco teórico, se hace referencia al desarrollo vocacional como una educación especializada en las habilidades que tenga un joven con el fin de que puedan utilizarse en un trabajo específico que le sea remunerado. Mientras el segundo concepto comprende las habilidades que tiene un joven que le permitan mantenerse ocupado pero sin recibir pago alguno.

Por lo tanto se puede decir que al adentrarnos en el sector educativo, mediante las observaciones y entrevistas (anexo #3 y #4) resultó que los talleres o proyectos que brinda la institución a los jóvenes son de desarrollo ocupacional (según las definiciones dadas), ya que son programas que le permiten al joven aprender actividades para desarrollarse en la vida pero no precisamente para obtener un trabajo remunerado.

Por ejemplo, el programa de Vida en el hogar, desarrolla habilidades como cortar y preparar alimentos, lavar y acomodar platos, servir la mesa. Por otra parte, está el proyecto llamado Horticultura, en el cual los jóvenes aprenden a regar plantas, sembrar, alimentar animales, se les hace una rutina sobre la implementación de los utensilios y el cuidado que deben de tener. Y todos los jóvenes por igual, deben asistir a ambos programas.

Las habilidades que se desarrollan en los jóvenes en los programas anteriores, les permite desenvolverse en contextos de la vida real y son bases para poder ser independientes (en relación al taller de vida en el hogar), pero son actividades que los mantienen ocupados. Mientras que si se busca crear programas que tengan un objetivo vocacional, por ejemplo tareas de panadería, anfitrión, ebanistería entre otros, probablemente puedan ser colocados en un empleo remunerado.

Otro aspecto importante dentro de esta categoría, fue el indagar con los docentes de la institución sobre los términos desarrollo vocacional y desarrollo ocupacional, ya que es importante conocer en cuál terminología consideran que se basa la formación que brindan. Algunas de las respuestas obtenidas con la entrevista (anexo #10): la docente A menciona “el desarrollo vocacional son habilidades, destrezas que le permitan aprender un oficio el cual le genere un trabajo remunerado”, pero de la misma manera mencionan que para esto, “los estudiantes deben de tener menor compromiso físico, intelectual y conductual”. Mientras que al hablar del segundo concepto, lo definen como “todas aquellas habilidades y destrezas que les

permitan desarrollarse para encontrar una ocupación, según sean las necesidades que generan en su entorno”, también la docente B las define como “actividades que les ayuda a ocupar su tiempo en la cotidianidad”.

Se observó cómo los docentes perciben la diferencia entre vocación y ocupación, sin embargo en las aulas todos reciben la misma formación ocupacional. Además los docentes mencionan que “Se trabaja bajo una orientación de autonomía e independencia personal, independientemente de las necesidades o habilidades que presentan los estudiantes”, entonces surge una pregunta ¿no hay estudiantes que tengan las habilidades y destrezas necesarias para llegar a ser incluido en el sector laboral?

Tomando en cuenta los intereses y habilidades, Marcuschamer (2003) menciona sobre el primer concepto “nos remite a considerar los diversos tipos de ocupaciones, pues representan una situación afectiva que se relaciona con la entrega o el gusto por una actividad...” (p.47). Mientras que las habilidades “van desarrollándose en distintos momentos de la vida de una persona. Muchas veces es necesario que el ambiente externo propicie esos momentos con el fin de que la persona se dé la oportunidad de probar las habilidades que ha desarrollado” (p.61).

Es interesante como los padres de familia también perciben la necesidad de reestructurar los planes de estudio en estos centros, ya que al hablar con la madre del participante B (durante las entrevistas que se le realizaron a su hijo) sobre los aspecto que consideraba que le hace falta a la institución educativa para lograr una inclusión laboral, ella responde “el factor más importante para mí, es la lectoescritura ya que deberían esforzarse en enseñar lo básico así como otras destrezas para la vida en el sentido social, servir de apoyo para los estudiantes y para la familias en esta temática”.

De acuerdo a lo anterior, otro de los proyectos podría ser el brindar bases en lectoescritura, reconocer aspectos básicos para el desenvolvimiento en un entorno laboral.

Características personales del joven y su ambiente familiar

Se pudo observar mediante el diario de campo y las entrevistas aplicadas (anexo #5) que el participante A lograba expresar sentimientos y emociones con facilidad, así como también transmitir y comprende información al entablar una conversación con personas ajenas a su entorno habitual. Durante su vida adquirió conductas de auto cuidado y precaución ya que es independiente (por lo general se moviliza solo por la comunidad y alrededores) gracias al apoyo familiar. En cuanto a las relaciones sociales posee autocontrol, es decir que sabe cómo debe

comportarse según el lugar donde esté, además tiene libertad y es seguro al tomar sus propias decisiones.

Haciendo referencia a la destreza manual, A sabe barrer o limpiar de izquierda a derecha ya que tiene una hemiplejía en su hemisferio derecho; así como también se debe de tomar en cuenta el peso o la fuerza que ejerza al levantar o jalar las cosas por su condición física. En la línea de intereses laborales, A muestra interés hacia cualquier tipo de trabajo que le permita tener una remuneración para ayudar a su familia, está consciente de sus capacidades y necesidades para que sean tomadas en cuenta.

El participante B también logra expresar sentimientos y emociones. Es tímido, logra transmitir y comprender información durante una conversación, es una persona cuidadosa, vanidosa y estructurada. Sobre su familia B comenta que sus padres son los que toman la mayoría de las decisiones. En cuanto a las relaciones sociales logra entablar una conversación y le gusta hacer amigos, es respetuoso. En relación a los intereses laborales, B menciona que le gustaría trabajar en cocina, con plantas o en bodegas.

En esta categoría, se analiza más específicamente la autonomía personal, por lo tanto se obtiene durante la entrevista que el participante A tiene experiencia profesional, ejerciendo labores en lavacar, comedor de institución escolar, imprenta, clínica de Guadalupe y Palí, sin embargo no cuenta con ningún tipo de estudio fuera del que obtuvo en el CNEEF CG.

Por el contrario el participante B, ha tenido la posibilidad de asistir a las clases del Proyecto de la UCR llamado PROIN, pero no posee ninguna experiencia laboral, a no ser la de la verdulería de sus padres (en la que colabora en algunas ocasiones). Es capaz, ordenado y estructurado con sus actividades y artículos personales.

El participante A menciona en una de las primeras entrevistas (anexo #9) que “Tengo libertad y protección, mi mamá me cuida, pero también me deja decidir y salir, pero con cuidado”, con esas palabras se demuestra que en definitiva existe independencia, la cual disfruta y menciona no cambiarla por nada. Al conversar con la madre (anexo #13) sobre este aspecto, expresa que esta temática es fundamental ya que es a través de esta forma que “ha aprendido a tener cuidado, a conocer la realidad, guardarse del peligro y no perderse”. Con esa frase la madre reconoce que hay cierta preocupación por lo que le pueda pasar, pero no le gusta ser sobreprotectora ya que dice “que pasaría si yo faltara, entonces eso me da la fuerza necesaria para enseñarle cada día a ser lo más independiente posible”.

Si se habla de independencia, en el participante A se ve reflejada mediante su facilidad para viajar solo a cualquier lugar, hace mandados y realiza tareas como lavar, planchar, servirse su comida ya que se queda solo en su hogar mientras que la madre sale a trabajar. Mientras que el participante B durante la entrevista menciona que su madre no lo deja viajar solo aunque él se lo pida, además menciona que no lo deja hacer cosas como planchar, cocinar porque teme que le pase algo.

Al entrevistar al jefe y compañeros del joven incluido, sobre la independencia en el participante, ellos mencionan en la entrevista (anexo #12) que “él es una persona completamente independiente y transparente, que posee autonomía dentro de sus labores, él viaja y se desplaza hacia su parada solo”. Comentaron que aunque su madre ha llegado en ciertas ocasiones, ella no se mete ni lo sobreprotege, solo intenta enterarse cómo va el proceso de inclusión, por aquello de que deseen hacerle alguna recomendación respecto al trabajo que realiza su hijo.

Otra subcategoría es la autoestima de los jóvenes, entendiéndose este concepto, según Marcshamer (2003) como:

La apreciación que tenemos sobre nosotros mismos y que se define a partir del acercamiento o alejamiento de nuestro ideal del yo... la autoestima se forma por el autoconocimiento, el autoconcepto, la autoevaluación, la autoaceptación y el autorespeto. Estos elementos se entrelazan para conformar un conjunto: la personalidad total (p.30).

Por lo tanto, en cuanto a la autoestima el participante A comenta que antes de empezar a trabajar el sentía que no era útil ni importante y se enfermaba constantemente, pero las experiencias laborales le fueron brindando esa seguridad en sí mismo y ahora sabe que es capaz de lograr lo que se proponga.

Por el contrario, el participante B refleja a través de sus respuestas que él desea viajar solo a la universidad pero que su madre no lo deja porque le da miedo, a pesar de que tiene toda la capacidad para hacerlo.

En la entrevista aplicada a los docentes (anexo #10) se indagó sobre la opinión que poseen acerca de la perspectiva que han creado sobre independencia vs sobreprotección a partir de las experiencias y trato con los padres de los estudiantes. Mencionaron que “se debe iniciar el trabajo de sobreprotección desde edades tempranas con acercamiento a la comunidad u otras instituciones, ya que la autodeterminación debe desarrollarse desde maternal” otra docente menciona que “la sobreprotección de la familia puede truncar cualquier proceso de independencia que se esté realizando, ya que no deja cumplir con claridad los objetivos”. De acuerdo a esos

comentarios, podemos analizar que la sobreprotección es una manera de violencia hacia los derechos de las personas, ya sea el derecho al trabajo, derecho a la libre decisión, al contacto social con otros.

A modo de comparación, se observó en relación a la autonomía, independencia y sobreprotección que ambos participantes poseen perfiles diferentes. El participante B posee un conocimiento académico amplio debido a los cursos que ha llevado en la Universidad de Costa Rica (sobre lectoescritura) y el participante A posee una experiencia laboral más amplia.

Al presentar estos dos perfiles a las empresas se obtuvo una notoria preferencia hacia el participante B, ya que a pesar de que no posee experiencia laboral, éste cuenta con un mejor perfil académico y de habilidades físicas, sin embargo la sobreprotección de su familia fue la principal limitante para lograr un proceso de inclusión laboral con él.

Proceso de Inclusión laboral

Un aspecto importante dentro del proceso de inclusión laboral es el grado de compromiso que tenga la persona a incluir, ya que debe asumir sus funciones y responsabilidades para cumplir a cabalidad con el puesto de trabajo. Por ello se toma en cuenta la actitud que tenga la persona hacia el trabajo y las aptitudes que ha desarrollado a lo largo de su vida.

De acuerdo a lo anterior, la entrevista aplicada a los jóvenes (anexo #5) refleja que el participante A necesita de un trabajo remunerado para colaborar con los gastos de su casa, por ello no le importa qué tipo de trabajo sea, siempre y cuando se adapte a sus necesidades y capacidades. Su formación se basa en habilidades para la vida, principalmente autonomía e independencia. Su experiencia en trabajos, le ha dado la seguridad que tiene al decir que se considera capaz de realizar el trabajo que le ofrezcan. Por el contrario, el participante B busca obtener más formación académica por ello asiste al proyecto de la UCR a recibir lectoescritura y baile.

Ambos participantes muestran interés en obtener cualquier tipo de empleo y así lograr ser independientes. Cada uno por su parte tiene características propias así como habilidades que se deben de tomar en cuenta a la hora de hacer la colocación.

En relación al compromiso, responsabilidad e iniciativa. Según Marcuschamer (2003) se entiende por compromiso:

El grado de compromiso con la propia decisión es el núcleo del ejercicio profesional. En la medida en que el individuo se responsabilice y se entregue a su tarea, se sentirá

realizado personalmente. El logro de su identidad vocacional/ocupacional corresponde a una parte significativa de su satisfacción personal (p.10).

Por lo tanto, se encontró en las entrevistas que el participante A desea trabajar, para sentirse útil y poder relacionarse con compañeros. En cada una de las entrevistas llegó puntual y con deseos de tener la oportunidad de ser incluido en el sector laboral. Al presentársele la oportunidad en la empresa Gollo, tomó la decisión de disfrutar esta etapa de capacitación, puso de su parte para aprender la rutina de trabajo y poco a poco logró adaptarse al ambiente laboral, es decir, sus compañeros, el trato a los clientes, etc.

Por otra parte el participante B refleja que tiene ganas de trabajar, de aprender a hacer cosas nuevas y así ser independiente. Sin embargo, como se ha mencionado antes, su estado de salud le impidió seguir con el proyecto por lo que no se pudo realizar el proceso de inclusión laboral.

Por último en esta categoría, se analizan las oportunidades de trabajo que han tenido los jóvenes, vistas como un derecho inherente de toda persona. El participante A ha tenido la experiencia de trabajar aproximadamente en 5 lugares diferentes, gracias a la familia o instituciones que le brindan la oportunidad de realizar un trabajo. En cada una de sus experiencias, menciona que aprendió a hacer diferentes tareas como lavar carros, archivar documentos, limpiar, entre otras y que esto le permite ahora tener seguridad en sí mismo.

Por el contrario, el participante B no ha tenido ninguna experiencia laboral ni pasantía o práctica, ya que comenta que su madre prefiere que estudie y buscar otras maneras de colaborar en la casa, como ayudar con la verdulería que tienen cuando haya la necesidad.

Se sabe que para todo ser humano es importante desenvolverse en un trabajo, ya que esto le permite desarrollarse como persona social, pro activa e independiente, con la capacidad de solventar sus necesidades, deseos y hasta poder formar una familia. Por eso se le preguntó al participante A (anexo #11) que cual era su opinión sobre el trabajo que estaba realizando y el menciona que “el hecho de estar incluido de forma laboral me permite sentir que soy importante y sobre todo siento que me toman en cuenta, además me gustan las funciones que hago y siento que formo parte de la sociedad”.

Al escuchar esas palabras se identifica la satisfacción personal que siente el participante y que esto le permite mejorar muchas otras áreas de su vida; por eso la gran necesidad de que las

empresas e instituciones propicien este tipo de procesos para darles la oportunidad de tener calidad de vida.

Posteriormente se entrevistó a la madre (anexo #14) para conocer la perspectiva de ella sobre todo el proceso realizado, a lo cual menciona que “con la inclusión de mi hijo, he notado que él tiene un mejor aspecto y una mejor relación con todos, hasta consigo mismo, ya que antes pasaba deprimido al no tener nada que hacer, ahora su autoestima ha mejorado, pasea y ayuda a toda su familia”. Este tipo de comentarios llenan de satisfacción, ya que se demuestra que con la inclusión del participante A no solo se generó un cambio positivo en la vida del joven, sino también de toda su familia y no solo en el factor económico sino en el ambiente emocional que se vive en el hogar.

Finalmente dentro de la empresa menciona el jefe que “ha sido un gran aprendizaje, al inicio no estaban muy seguros de cómo iba a resultar ni de cómo tratarlo, pero con el paso del tiempo les ha permitido convivir y descubrir que esta experiencia requiere de mucho compromiso pero ante todo combatir la ignorancia”, expresan además sus compañeros que “él participante les ha ayudado a creer en su capacidad de hacer todo lo que se le solicita que sólo es cuestión de darles la oportunidad para que se puedan desarrollar”.

Al terminar todo el proceso de inclusión del participante A, así como su seguimiento y apoyo a la empresa, se decidió entrevistar a los participantes involucrados en todo el proceso, para recibir una retroalimentación. Para a partir de ésta, crear la propuesta de capacitación a los docentes del centro educativo. Se analizaron algunos comentarios según la experiencia vivida por parte de la familia y los compañeros de trabajo, así como la perspectiva del joven incluido.

Al aplicarle el instrumento al participante (anexo #11) menciona que la inclusión “fue un gran cambio en mi vida pues logré sentirme importante porque me toman en cuenta, útil, servicial, responsable, puntual” además “Me siento contento con las funciones que hago, no solo tengo que hacerlas, sino que me gusta”, “No le cambiaría nada al trabajo que tengo”. Con este comentario, queda la satisfacción de haber brindado la posibilidad a este joven de tener un cambio positivo en su vida y mejorar su autoestima e independencia.

Al entrevistar a la madre (anexo #14) y preguntarle sobre los beneficios que les genera la inclusión del participante, menciona que “Tiene seguro social y eso es muy importante”, “Los compañeros lo toman en cuenta y él se siente bien”, “Puede llegar a crecer como trabajador” y “Ahora entiende razones, valora lo que tiene en su casa, acata órdenes con mejor disposición y

principalmente ha mejorado su estado de ánimo.” Realmente se generó un cambio a nivel familiar y se demuestra con la alegría y agradecimiento con el que la madre responde.

Al tomar en cuenta la visión que obtienen los compañeros y el jefe directo del participante, éste último menciona (anexo #13) que “la inclusión ha sido muy favorable pues el joven ha progresado tanto a nivel personal, interpersonal y empresarial, se ha convertido en una persona más desenvuelta y atento a las necesidades que surjan en su labor”.

Por consiguiente sus compañeros mencionan (anexo #12) con relación al porqué hay empresas que no contratan a personas con discapacidad, que: “La mayoría de empresas no contratan por el rendimiento tan competitivo que tienen a nivel empresarial”, “También por la poca información que tienen, sin tomar en cuenta que estas personas deben adquirir un compromiso con la sociedad al igual que los demás”, “Por ignorancia y por la responsabilidad que requieren”, “Son personas que necesitan un poco más de paciencia pero a la vez nos ayudan a crecer” y “Por falta de compromiso y razón social”. Con estos comentarios queda reflejado que con oportunidades de inclusión como estas, se concientiza a las personas.

Con respecto al sector empresarial, al inicio del TFG, se encontró con la limitante de obtener muchas respuestas negativas por parte de las empresas. Por ejemplo se negaban a dar una cita para presentar el proyecto o cuando se decía con qué población se iba a trabajar se negaban. Una de las experiencias que se presentó fue cuando se entrevistó a un empresario en la zona de San Vicente de Moravia, el cual mencionó “No conozco a los estudiantes de la Centeno, nunca he tenido la posibilidad de ir a conocer la institución, sin embargo por lo que he visto, muchos de ellos babea y no puedo tener a una persona así porque los clientes se irían, además de que no creo que las personas se sientan cómodas con él aquí”. Este tipo de comentarios generan incertidumbre y hasta enojo, ya que demuestran la falta de información en materia de discapacidad y principalmente la no apertura a conocer las capacidades de esta población.

Al indagar dentro del sector institucional, los docentes describieron en las entrevistas (anexo #10) como limitantes para lograr la inclusión laboral “el perfil del estudiante en el sentido del compromiso o limitaciones que presentan en las habilidades motrices, conductuales, e intelectuales” así como también mencionan la “Falta de preparación de los estudiantes y de experiencias previas y variadas” y “Las habilidades y destrezas de los jóvenes no se adaptan a los requisitos de las empresas”.

Otro aspecto que mencionan los docentes que afecta un proceso de inclusión laboral como el llevado a cabo con el participante A, es el “miedo que poseen las familias ya que no dan paso a la oportunidad de inclusión”. Mencionaron también la actitud de la sociedad y el de las empresas, con frases como “El sector laboral muestra poca o ninguna apertura para brindar oportunidades”. Mencionan que “ellos requieren de un acompañamiento que permita desinhibir el temor que poseen gracias al gran desconocimiento y propiciar la sensibilidad en la sociedad en general”.

Con toda la información presentada y analizada anteriormente, queda demostrado el desconocimiento tanto del sector empresarial como del sector educativo, de las capacidades que pueden llegar a desarrollar las personas con discapacidad. También se desconocen cuáles pueden ser los posibles puestos de trabajo o áreas en las que se puede desenvolver un joven con discapacidad.

Por ello la importancia de generar conciencia en las instituciones educativas sobre la relevancia de mejorar sus planes educativos para poder potenciar las habilidades en los jóvenes, para que puedan ser incluidos en el sector laboral, y con esto ayudar a sus familias y propiciar en ellos la independencia que necesitan para tener calidad de vida.

Con esta práctica se quiso iniciar un cambio a partir de la inclusión de un joven en una empresa reconocida y que se comprometió a trabajar con él. A través de esto se podrán abrir nuevos espacios de reflexión para la sociedad en general, así como oportunidades para más jóvenes y con esto darles las herramientas para que se desarrollen en todos los ámbitos de la vida.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El presente capítulo pretende plasmar los aprendizajes, las inquietudes e ideas que se adquirieron después de haber finalizado el proceso del Trabajo Final de Graduación. Se divide en tres partes: conclusiones, recomendaciones y limitaciones. A continuación se describirán las conclusiones, las cuales estarán dirigidas a las cuatro poblaciones con las que se trabajó:

Escuela

La institución educativa es una de las más importantes entidades dentro de la formación de cualquier persona, ya que son la base de conocimiento, de habilidades sociales y conductuales. Por ello la importancia de que a las personas con discapacidad se les brinde la oportunidad de pertenecer a una escuela que los forme y prepare para la vida, dándoles las herramientas necesarias para que se desenvuelvan en todos los ámbitos.

Dentro del sector educativo se logró visualizar la gran necesidad que posee la educación especial en cuanto al abordaje de inclusión laboral, ya que al no contar con un programa para la población que se atiende, que fomente y capacite a docentes y estudiantes sobre esta temática, provoca que no haya ningún tipo de preparación para alcanzar este objetivo y se deja de priorizar como un derecho.

Otra necesidad que se detectó es la de valorar a los jóvenes por sus capacidades, y no con el fin de menospreciar o etiquetar, sino para que se les pueda brindar una educación laboral más específica según el nivel de funcionamiento en sus habilidades e intereses. Ya que muchas veces generalizan a los estudiantes, desperdiciando tiempo y habilidades que tengan algunos de ellos, hacia el sector laboral, con tal de mantenerlos ocupados a todos por igual.

Existe una gran brecha con respecto a la formación académica, ya que los programas de IV ciclo en las escuelas de educación especial se basa principalmente en desarrollar habilidades de autocuidado y relaciones sociales; pero no se toma en cuenta la preparación de los estudiantes para alcanzar la inclusión laboral. Por ello se debe trabajar en priorizar objetivos y crear programas con una línea vocacional y no meramente ocupacional, tomando en cuenta el desarrollo de habilidades como la lectoescritura, uso de tecnologías y otros aspectos indispensables hoy en día.

Tanto las instituciones educativas como los padres de familia se ven muchas veces obligados a promover el uso de centros de atención no tan efectivos con el fin de darles “algo” que hacer a los egresados, de esta manera se va eliminando cada vez más la posibilidad de lograr la inclusión laboral con tal de tener un lugar donde cuiden y mantengan ocupados a los jóvenes.

Es muy difícil comparar el desarrollo académico con la experiencia laboral, ya que como se vio en el abordaje de ambos participantes, al tener los casos opuestos algunos gerentes priorizaban según el nivel académico y otros según las experiencias que poseen. Sin embargo lo ideal sería una educación que logre un equilibrio entre ambos conceptos para que así el proceso de inclusión laboral tenga éxito.

Joven

Al analizar la información se visualiza que la discapacidad surge a raíz de las barreras que provoca el entorno, tanto barreras arquitectónicas, de accesibilidad como actitudinales y esto va a limitar o reducir la intervención de la persona en todos los ámbitos de su vida personal y en sociedad. Si alguna vez se lograra experimentar la situación de una persona con discapacidad, se entendería la importancia de brindar todas las oportunidades para que se dé una realización personal y profesional, donde se respeten y cumplan los derechos humanos.

Uno de los aspectos de mayor importancia es el cambio personal y emocional que se genera en las personas con discapacidad que logran ser ubicados en un trabajo remunerado, pues les brinda seguridad, confianza, estabilidad e independencia.

Al obtener un empleo, el participante se ve altamente motivado por lo que a la vez la autoestima y autodeterminación se convierten en una gran herramienta para lograr sobrellevar y beneficiar el trabajo dentro de la empresa y mejorar la calidad de vida.

Es de vital importancia que los participantes conozcan sus habilidades y capacidades para que tengan la confianza de realizar un trabajo, así como también reconocer sus deficiencias de manera que no se vea afectada ninguna de las partes involucradas directamente en el proceso de inclusión.

Se visualiza también el ambiente limitante que experimenta la persona con discapacidad a la hora de un proceso de inclusión laboral cuando vive en sobreprotección. Tanto así que se ve reflejado en la autoestima de la persona, sus habilidades al desenvolverse socialmente, así como el grado de autonomía que vaya a tener; ya que se ve como un tipo de violencia hacia la persona pues limita su independencia y sus derechos.

Empresas

Al analizar la información recopilada se logró observar que la sociedad actual todavía posee una visión bastante cerrada, gracias a la falta de información o bien al poco interés que poseen sobre esta temática o a la poca relación que tienen con las personas con discapacidad.

Al mezclar empresarios y discapacidad cognitiva se nota como gran parte del sector empresarial cierra sus puertas a la posibilidad de contribuir con la inclusión laboral debido a las grandes etiquetas que les otorgan, fomentando la discriminación y la violación de los derechos humanos.

El mundo de la discapacidad cognitiva en Costa Rica se encuentra muy segregado gracias a las barreras que colocan algunos familiares en particular y la sociedad, lo cual genera un nivel académico bajo y pocas experiencias laborales, en dado caso de que cuenta con experiencia no cuenta con el nivel académico.

Uno de los grandes apoyos para las personas con discapacidad es el desarrollo asertivo dentro de la sociedad alcanzando una equidad de oportunidades, ya que esto ayuda a eliminar las barreras sociales, y que mejor forma de empezar que brindando oportunidades de empleo para esta población.

El Estado posee algunas motivaciones con las que se busca incentivar la inclusión laboral, al dar incentivos económicos por medio de las rebajas de impuestos sobre la renta y salariales, sin embargo al visitar a las empresas se comprobó que la gran parte de este sector no tiene conocimiento alguno sobre estos incentivos, y si lo tienen no están bien informados.

El papel que juega el colocador dentro del proceso de inclusión laboral es de vital importancia para que tenga éxito, ya que éste es el que guía, apoya y colabora con la empresa y sus colaboradores, pero ante todo sirve a la persona con discapacidad como un puente para formar parte del sector laboral.

Es importante que el colocador logre visualizar hasta donde es necesario su intervención ya que se corre el riesgo de ser también la persona que limite la relación entre las partes (jefe, colaboradores y persona con discapacidad) debido al temor que puede surgir a la hora de relacionarse.

Los empresarios se ven motivados y sumamente alegres de ver que los participantes cumplen con todas sus funciones, en ocasiones hasta mucho mejor de lo que lo hacen las

personas que llevan muchos años trabajando en su empresa. Logrando con esto abrir puertas para otras futuras inclusiones laborales de personas con discapacidad.

Se sabe que para toda persona es muy importante tener un trabajo y más si éste es estable ya que esto proporciona seguridad económica, sin embargo en las oportunidades de empleo para las personas con alguna discapacidad se ven muy limitadas, por lo que sí se da este proceso de manera exitosa en algún caso, se deberá a la buena comunicación y compañerismo durante el proceso de inclusión laboral.

Es importante saber lo necesaria que es la comunicación directa y abierta con el jefe inmediato del joven, ya que así se abre un círculo de confianza en donde poco a poco se van a ir saliendo de esta etapa de apoyo empresarial para abrir paso a un desarrollo laboral exitoso entre el grupo de trabajo, sin necesidad de que haya intermediarias.

Por último cabe mencionar que en muchas de las ocasiones, es por falta de información o prejuicio que las empresas no buscan o al menos no se interesan en aceptar a personas con discapacidad para que trabajen en los negocios por el simple hecho de que tienen una condición; pero en realidad lo que sienten es miedo por no estar capacitados para interactuar con esta población.

Familia

Este aspecto es otro de los pilares indispensables para fomentar el desarrollo de la formación laboral, ya que es a través de la familia que se alcanza una inclusión asertiva. Esta es la encargada de favorecer o limitar la posibilidad dentro del proceso de formación como de inclusión laboral propiamente, mediante el apoyo que le brinde a su familiar.

Es importante la actitud que desempeñe la familia desde pequeños, ya que este actúa como palanca para poder sobresalir dentro de esta sociedad todavía tan limitada, pues es a través de ésta que la persona se puede ir acostumbrando y preparando según sea necesario para alcanzar su meta, se fomenta en ellos el mayor grado de autonomía e independencia.

La familia es un pilar muy importante para cambiar el pensamiento de la sociedad a través del ejemplo, en donde se les demuestre que con el apoyo necesario las personas con discapacidad podrían alcanzar la autonomía e independencia total: área personal, social, familiar y laboral.

Una de las grandes dificultades dentro de este aspecto es que la familia también tiene la posibilidad de obstaculizar el proceso de inclusión laboral de mediante una actitud

sobreprotectora, debido a los grandes temores que poseen los padres y a la poca confianza que poseen los mismos sobre las habilidades y capacidades que poseen sus hijos.

Recomendaciones

Seguidamente se describirán algunas recomendaciones que las investigadoras consideran necesarias, para cada una de las poblaciones con las que se trabajó:

Escuela

La institución debería de buscar opciones que permita al estudiante capacitarse dentro de algún campo específico: panadería, ebanistería, servicio al cliente, entre otros, pero principalmente de competencias básicas que le pueda generar trabajo, y con esto ser parte de la población laboralmente activa.

Además se podría crear un enlace entre empresas e institución educativa, en donde se brinde la posibilidad de crear un compromiso para realizar pasantías o procesos de inclusión laboral a la hora de que los estudiantes vayan a culminar sus estudios. Con el fin de que el estudiante al egresar de la institución tenga una opción laboral o al menos la oportunidad de capacitarse.

La escuela debe realizar sesiones de capacitación a su personal sobre los procedimientos necesarios para llevar a cabo prácticas laborales: tanto características de los jóvenes, como de las empresas y familias para que poco a poco se pueda ir incrementando La posibilidad de la inclusión laboral al final del proceso educativo.

Abarcar el proceso de lectoescritura dentro de los programas académicos de las escuelas de educación especial desde los primeros ciclos, para que al egresar los jóvenes tengan las herramientas básicas para optar por un mejor puesto.

Joven

Generar campañas de capacitación e información para jóvenes con discapacidad que se encuentren desempleados, en donde se les informe a qué lugar o personas dirigirse para buscar una posible opción laboral, o sea, cuales empresas estarían dispuestas a contratar personas con discapacidad.

Presentar una actitud segura, con mucha iniciativa, compromiso y responsabilidad al asumir las funciones que le otorgue el jefe, a la vez demostrar confianza y consistencia de sus capacidades para que al realizar sus deberes los haga de manera satisfactoria.

Al ser egresados de una institución educativa se podrán dirigir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), para iniciar un proceso de reclutamiento en posibles empresas que se ajusten a sus capacidades y así lograr la colocación.

Familia

Trabajar con la familia desde edades tempranas, para que se incentive el mayor grado de autonomía e independencia. Proporcionándole a su vez al joven la seguridad y motivación necesaria para que crea en sus capacidades.

Estando ya en el proceso de inclusión laboral de un joven, es importante tomar en cuenta la preparación previa en el caso de los padres sobreprotectores, para que estos se acostumbren a que su hijo viva de manera independiente y autónoma, para que se desenvuelva en la sociedad.

Proporcionar capacitaciones o centros de información que le brinden a la familia las experiencias vividas por otros similares que han logrado la inclusión laboral de personas con discapacidad. Para que tenga un nuevo panorama de oportunidades para su familiar.

Empresas

Actualmente existen muchas leyes y convenios que permiten incentivar la inclusión laboral, sin embargo muchas veces no se conocen dentro de este gremio, por lo que no cumplen del todo con su función. Sería importante que el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social promueva espacios donde los empresarios logren conocer sobre estas temáticas y que a la vez prepararen a sus trabajadores con la finalidad de cumplir con el papel adecuado de colaboradores y colocadores.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podría realizar un convenio o una bolsa de empleo exclusiva para personas con discapacidad ya que aunque actualmente poseen una, desde el inicio tiene un gran obstáculo, pues les solicitan presentar el título de bachillerato en educación media y los egresados de este tipo de instituciones les otorgan un III y IV ciclo diversificado.

Es importante que los empresarios incentiven mediante el ejemplo el desarrollo de oportunidades de manera que esta población logre tener una posibilidad de mejorar su calidad de

vida, fomentando a la vez que se le brinde el apoyo, adaptaciones, capacitaciones a todas las partes interesadas.

Ministerio de Educación Pública

El Ministerio de Educación Pública debe preocuparse en desarrollar una propuesta de trabajo que sea dirigida a las escuelas de educación especial, específicamente en los servicios de III y IV ciclo. Para que se tome una línea que desarrolle las habilidades en los jóvenes que tienen un futuro brillante en cuanto a colocarse en una empresa y así poder independizarse.

Además sería bueno que el MEP, se contacte con el proyecto UNA Oportunidad de empleo, para que en conjunto se puedan brindar capacitaciones a centros educativos: para docentes y familias; así como también a las empresas. Es necesario que se diseñen los puestos de colocadores para que se distribuya en varias regiones del país y con esto poco a poco ir minimizando la cifra de desempleo de personas con discapacidad.

Limitaciones

En cuanto a las limitaciones que se encontraron a lo largo de la investigación, es preciso tomar en cuenta los pocos jóvenes con discapacidad egresados del CNEEFCG que se lograron contactar para hacer la evaluación inicial.

Otra limitante fue la gran cantidad de respuestas negativas dentro del sector empresarial privado, ya sea por falta de información o por la poca apertura al proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad.

El abandono de uno de los jóvenes del proyecto, por motivo de salud junto con el grado de sobreprotección y temor por parte de su familia ya que esto le impidió ser partícipe del proceso de inclusión laboral.

El poco apoyo de los docentes del centro y la poca credibilidad en el éxito de nuestro proyecto, ya que en muchas ocasiones los docentes tienen expectativas no muy alentadoras de sus estudiantes. Aunque también se está de acuerdo en que en la actualidad la población que ha ingresado a la institución tienen condiciones fisiológicas mucho más comprometidas.

Otra limitante es la falta de información que poseen los empresarios, ya que muchos de los administradores poseen un concepto errado sobre las personas con discapacidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuña, D., Robles, E. y Vásquez, C. (2011). Creación de una metodología que permita desarrollar microempresas como alternativa laboral para la población adulta con discapacidad cognitiva. Tesis para optar por el grado de licenciatura en Educación Especial con énfasis en Integración. Universidad Nacional. Heredia: Costa Rica

Agencia de Cooperación Internacional del Japón. (2006a.) Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad en Costa Rica. (1ª Ed.) San José, Costa Rica: La Agencia

Agencia de Cooperación Internacional del Japón. (2006b.) Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad en El Salvador. (1ª Ed.) San José, Costa Rica: La Agencia

Agencia de Cooperación Internacional del Japón. (2006c.) Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad en Honduras. (1ª Ed.) San José, Costa Rica: La Agencia

Agencia de Cooperación Internacional del Japón. (2006d.) Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad en Mesoamérica y República Dominicana. (1ª Ed.) San José, Costa Rica: La Agencia

Agencia de Cooperación Internacional del Japón. (2006e.) Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad en México. (1ª Ed.) San José, Costa Rica: La Agencia

Agencia de Cooperación Internacional del Japón. (2006f.) Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad en Nicaragua. (1ª Ed.) San José, Costa Rica: La Agencia

Agencia de Cooperación Internacional del Japón. (2006g.) Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad en Panamá. (1ª Ed.) San José, Costa Rica: La Agencia

Aguilar, L., Barrera, M., Castillo, N. y Durán, S. (2009). El autoreconocimiento del derecho laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual, teniendo como alternativa la microempresa con apoyo familiar para ejercer ese derecho. Tesis por optar el grado de licenciatura en Educación Especial con énfasis en Integración. Universidad Nacional. Heredia: Costa Rica

Araya, C. Navarro, G. (2012). Metodología para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el ministerio de trabajo y seguridad social. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Educación Especial con énfasis en Integración. Universidad Nacional. Heredia: Costa Rica.

Arburola, A. (2004). (1ª.ed.). Ley No. 2. Código de Trabajo. San José, Costa Rica: Litografía e Imprenta LIL, S.A. 2004

Arce, P. y Chavarría E. (2004). La contratación de personas con discapacidad física y sensorial para puestos administrativos en el Ministerio de Trabajo, Contraloría General de la República y en el Instituto Nacional de Seguros. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Administración de Oficinas. Universidad Nacional. Heredia: Costa Rica

Arias, E. (2010). El conocimiento que se tiene sobre discapacidad por parte de los funcionarios y las funcionarias de la municipalidad de Santa Bárbara. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Disponible en: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/0013> (Consultado 8 setiembre, 2012).

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2007). Ley 8661. Aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Costa Rica: La Gaceta 187.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1999). Ley 7948. Aprobación de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Costa Rica: La Gaceta 238

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1996). Ley 7600. Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad en Costa Rica. Costa Rica: La Gaceta 102

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1988). Ley 7092. Ley de impuesto sobre la renta e Incentivo en favor de los Empleadores que contraten Personas con Discapacidad. Costa Rica: La Gaceta 96

Asociación Española de Empleo con Apoyo. (2008). El Empleo con apoyo. Disponible en: <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html> (Consultado 12 agosto 2013)

Calvo, P., Castillo, M.L., Jara, M. y Navarro M.F. (2011). Apoyos que requieren las personas con discapacidad y otros involucrados en el proceso de inclusión laboral en empresas del sector privado. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Educación Especial con Énfasis en Integración. Universidad Nacional. Heredia: Costa Rica

Centro Nacional de Recursos para la Inclusión Educativa. (2005). Normas y Procedimientos para el manejo Técnico-Administrativo de los Servicios Educativos para Estudiantes de II y IV Ciclo de Educación Especial en Colegios Técnicos y Académicos. San José, Costa Rica: Imprenta Nacional

Centro Nacional de Recursos para la Inclusión Educativa. (2005). Planes de Estudio de Educación Especial. San José, Costa Rica: Imprenta Nacional

Chaves, N. Jiménez, R. (1996). Análisis de las políticas para la integración laboral de la persona con discapacidad en Costa Rica. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Sociología con Énfasis en Metodología. Universidad Nacional. Heredia, Costa Rica.

Conejo, S., Herrera, M., Ramirez, T. y Zamora, C. (2008). Sistematización de la experiencia de inserción laboral de un docente con discapacidad visual, mediante un estudio de caso, para crear una propuesta de ajuste al entorno. Tesis para optar por el grado de licenciatura, Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.

Confederación Española de Organizaciones en favor de las personas con Discapacidad Intelectual. (FEAPS). (s.f.). Discapacidad Intelectual. Disponible en: http://www.asprodesa.org/portal/docs/discapacidad_intelectual.pdf (consultado 12 agosto 2013)

Cordero, A. (2011). El paradigma inconcluso Kuhn y la sociología en América Latina. (1ª.ed.) San José, Costa Rica: Edit. UCR

Costa Rica. Leyes, decretos, etc. Ley 7600. Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad y su reglamento. (1ed.). San José, Costa Rica: Guilá Imprenta Litografía. Centro Nacional de Recursos para la Inclusión Educativa. (2009)

E. I. Tolbert. (1982). Técnicas de asesoramiento en orientación profesional. 1ª.ed. España: oikos, s.a. ediciones

Eroles, C. y Ferreres, C. (2002). La discapacidad: una cuestión de Derechos Humanos. Argentina: Espacio Editorial.

Espinoza, M. Fernández, S. León, E. López, A. y Mena, M. (2011). Propuesta para implementar la salud ocupacional impactando positivamente en la práctica pedagógica de los docentes de I, II, III y IV Ciclo de Educación Especial del Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Guell. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica

Fernández, M. y Morante, L. (1998). Desafíos para una escuela inclusiva. Buenos Aires, República de Argentina. Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico S.R.L.

Hidalgo, C. y Jiménez, K. (2011). El papel de la familia en el proceso de inserción laboral de los adultos con discapacidad intelectual de la Fundación Servio Flores Arroyo en Alajuela. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.

Holst, B. Hidalgo, A. Alfaro, P. Alvarado, M. (2011a). Instructivo nº 1: Información sobre Centros para la formación de estudiantes y de aquellos que buscan empleo. Proyecto UNA Oportunidad de empleo. Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica

Holst, B. Hidalgo, A. Alfaro, P. Alvarado, M. (2011b). Instructivo Nº 2: Información sobre Centros para la formación de estudiantes con discapacidad y de aquellos que buscan un empleo. Costa Rica.

Holst, B. y Madrigal, M. (2011). Informe Final Proyecto UNA Oportunidad de Empleo para personas con Discapacidad. Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.

Jenaro, C. (2000). Área 1: Actitudes hacia las personas con discapacidad. Universidad de Salamanca, INICO, y IMSERS

Marcuschamer, E. (2003). Orientación Vocacional. 2ª. ed. Universidad Iberoamericana, México. Editorial Mc Graw-hill.

Mendieta, A. Holst, B. Montiel, H. y Campos G. (2004). La discapacidad en Costa Rica: situación actual y perspectivas. Revista del Consejo Nacional de Rehabilitación. (39-50) 50

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2012). Plan Nacional de Inserción laboral para la población con Discapacidad en Costa Rica. Costa Rica

Molina, J. Mora, G. y Vásquez, G. (2010). Necesidades de información de los servidores y las servidoras de la comunidad de San Pablo de Heredia para propiciar una mejor atención a las personas con discapacidad mediante el diseño de una propuesta de capacitación. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.

Montero C. (2003). Estrategias para facilitar la Inserción Laboral a personas con discapacidad. 1ª .ed. San José, Costa Rica. Editorial Universidad Estatal a Distancia.

Mora, L. (2007). Evaluación diagnóstica en la atención de estudiantes con necesidades educativas especiales. (1ª Ed.) San José, Costa Rica: EUNED

Muller, M. (1994). Orientación vocacional. 1ª. ed. Buenos Aires: Bonum

Siglo Cero. (2003). Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la asociación americana sobre retraso mental de 2002. Revista Española sobre Discapacidad Intelectual. Vol. 34 (1), Num. 205. 5-19

Verdugo, M. (2002). Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la asociación americana sobre retraso mental de 2002. Disponible en: http://www.asprodesa.org/portal/docs/analisis_discapacidad_aarm_2002.pdf (consultado 12 agosto 2013)

Verdugo, M. (2009). Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias. (2ª Ed.) Salamanca, España: Amarú Ediciones

UNA. Reglamento para la elaboración, presentación y aprobación de trabajos finales de graduación. Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE), Comisión de Desarrollo Curricular (2008)

Anexos

Anexo 1

Sistematización de los puestos de trabajo

CIDE - División de Educación Básica
Proyecto UNA oportunidad de empleo



Instrumento N° 2.3¹
Sistematización de puestos de empleo

FECHA: _____ **Entrevistador(a):** _____

A. Información de la Empresa

Nombre de la Empresa:		
Razón social:		Gerente o Presidente:
Dirección:		
Provincia:	Cantón:	Distrito:
Teléfono:	Fax:	E-mail:

B. Información de la Persona Responsable en la empresa

Persona Responsable 1:		Cargo:
Teléfonos:	Fax:	E-mail:

Persona Responsable 2:		Cargo:
Teléfonos:	Fax:	E-mail:

¹ Adaptado del Cuestionario "Recursos" del Método Estrella: IMSERSO, COCEMFE, Comunidad de Madrid, Mayo 2006

C. Análisis del puesto de trabajo

C.1. Análisis de Tareas

Nº Tarea u operación	Descripción e tareas u operaciones	% de tiempo

C.2. Perfil de Exigencias del puesto

C.2.1 Capacidades: ¿El puesto en estudio requiere lo siguiente?

	A	B	C	Observaciones
<u>Destreza manual:</u> Capacidad para realizar actividades que requieran acciones coordinadas, con precisión y rapidez manual.				
<u>Desplazamiento:</u> Capacidad para caminar y o desplazarse, utilizando o no algún tipo de equipamiento (1)				
<u>Movilidad con miembros superiores, inferiores y tronco:</u> Capacidad para mover sus piernas, brazos, cuerpo y cuello				
<u>Acceso a transporte:</u> Capacidad para acceder (acceso físico) a t responde público o hacer uso de vehículo particular.				

<u>Posición</u> : Capacidad para adoptar y mantener una postura determinada. ¿Sentado? ¿De pie? ¿Otras? (2)				
<u>Fuerza</u> : Capacidad para realizar esfuerzos físicos (ejercicio físico/carga/manipulación de pesos y/o de objetos de gran volumen)				
<u>Tolerancia / Adaptabilidad</u> : Capacidad para soportar situaciones que puedan ser generadoras de estrés, tensión y/o fatiga mental.				
<u>Autonomía Personal</u> : Capacidad de actuar con independencia, sin supervisión en actividades relacionadas con Autocuidado y la percepción de riesgos.				
<u>Relaciones interpersonales</u> : Capacidad para iniciar y mantener relaciones con otras personas.				
<u>Orientación en el entorno</u> : Capacidad para orientarse en el medio donde vive (barrio, ciudad) y utilizar (conocer y usar) transporte público.				
<u>Manejo de dinero</u> : Capacidad para participar en transacciones económicas básicas.				
<u>Aprendizaje / Razonamiento</u> : Capacidad de adquirir conocimientos, para realizar nuevas tareas.				
<u>Responsabilidad</u> : Capacidad de la persona para asumir las exigencias que requiere el puesto de trabajo.				
<u>Atención / Concentración</u> : Capacidad para mantener alerta ante procesos de trabajo y focalizar la atención de manera sostenida.				
<u>Visión</u> : Capacidad para reconocer y/o distinguir objetos y colores (3)				
<u>Audición</u> : Capacidad para oír, reconocer y/o discriminar sonidos (4)				
<u>Comprensión verbal o no verbal</u> : Capacidad para entender mensajes verbos y no verbales				
<u>Expresión verbal o no verbal</u> : Capacidad para expresar mensajes verbales y no verbales				
<u>Lectura</u> : Capacidad para leer				
<u>Escritura</u> : Capacidad para escribir				
<u>Operaciones básicas</u> : incluye suma, resta,				

multiplicación y división				
<u>Discriminación de colores:</u> Reconocer los diferentes colores.				
<u>Uso de computadora:</u> Utiliza programas básicos, correo electrónico				
<u>Uso de Teléfono - fax:</u> Realiza llamadas, recibe llamadas, envía o recibe faxes				
<p>Opciones generales: A (se requiere), B (se requiere ocasionalmente), C (no se requiere) (1): Opciones:, inestable, Bastón, Dos bastones o muletas, Silla de Ruedas. (2): Opciones: Sentado, De Pie u Otro. (3) y (4): Con ayudas técnicas</p>				

El puesto requiere de:

Las barreras existentes son:

El entorno ambiental del puesto es:

Los factores de Riesgo incluyen:

Competencias del puesto:

Otros:

Anexo 2

Seguimiento del puesto de Trabajo



Proyecto UNA oportunidad de empleo

**Instrumento N° 1.4
Seguimiento en el puesto de trabajo**

FECHA: _____ **Elaborado por:** _____

Nombre del Joven: _____

Empresa: _____

Nombre de quién ofrece el seguimiento: _____

Fecha: _____ Lugar: _____

- Descripción de las actividades que realiza el joven al momento de la vista.
- Descripción de situaciones que evidencien Necesidades de Apoyo
- Acuerdos y / o medidas que se tomarán al respecto
- Otras observaciones (avances, desempeño, entre otras)

Firma del joven

Firma de la encargada del seguimiento

4 Instrumento elaborado por: Seminario: Apoyos que requieren las personas con discapacidad y otros involucrados en el proceso de inclusión laboral en empresas del sector privado. Trabajo Final de Graduación para obtener el grado de Licenciatura en Educación Especial con énfasis en Integración. Ma. Laura Castillo, Merlyn Jara, Paola Calvo y Ma. Fernanda Navarro, 2010- 2011. Seminario adscrito al Proyecto UNA oportunidad de empleo para las personas con discapacidad.

Anexo 3
Entrevista a centros de formación

CIDE - División de Educación Básica
Proyecto UNA oportunidad de empleo



Instrumento N° 1.1
Entrevista a Centros de Formación²
 (Para su mejor aplicación ver Instructivo N° 1)

FECHA: _____ **Entrevistador(a):** _____

A. Identificación y Localización

Nombre del Centro de Formación:		
Programa:	Director(a):	
Dirección:		
Provincia:	Cantón:	Distrito:
Teléfonos:	E-mail:	
Persona Contacto 1:	Cargo:	
Teléfonos:	Fax:	E-mail:

Persona Contacto 2:	Cargo:
---------------------	--------

² Adaptado del Cuestionario "Recursos" del Método Estrella: IMSERSO, COCEMFE, Comunidad de Madrid, Mayo 2006. Instrumento probado con docentes de III ciclo y IV ciclo Vocacional del Liceo de Moravia, IPEC de Barva, CTP de Flores, Colegio de Santa Ana y Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell del Ministerio de Educación, Costa Rica; con estudiantes del curso Adolescencia y Necesidades Educativas Especiales del Bachillerato en Educación Especial con énfasis en Integración de la División de Educación Básica (DEB) del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE) de la Universidad Nacional, Costa Rica 2009-2011; y con estudiantes de Seminarios de Graduación adscritos al Proyecto UNA Oportunidad de Empleo para las personas con discapacidad, Universidad Nacional, Costa Rica, 2009-2011.

Teléfonos:	Fax:	E-mail:
------------	------	---------

B. Características del Centro Educativo

B1. Generales

1. ¿Cuál es el perfil del estudiante que se pretende formar en la institución educativa?

2. ¿Cómo se visualiza a la persona con discapacidad en la institución?

a) En relación con el resto de la población de la institución educativa.

b) En relación con la comunidad que le rodea.

3. ¿Qué debe incluir la educación de una persona con discapacidad?

C. Requisitos de Ingreso al Centro y al Programa

C1. Generales

Sexo: () Femenino () Masculino () Ambos	Edades: De a
Número de estudiantes atendidos durante el año _____	
Femenino _____ Masculino _____	
Otros requisitos	

Observaciones

C2. Deficiencias atendidas:

¿Qué personas asisten al Programa?

¿Se atiende en el programa personas con alguna deficiencia en particular o varias? Describa.

D. Características del Centro y del Programa

D1. Generales

1) ¿Quién provee

a. recursos humanos? _____

b. recursos económicos?

c. recursos materiales?

2) ¿Qué barreras encuentran los jóvenes para llegar al Centro?

3) D2. Servicios que ofrece el Centro

1) ¿Qué tipo de servicios brinda el Centro a sus estudiantes? Indique cuales en la siguiente tabla.

Servicios	Tipo (Describa brevemente cada servicio)	Encargados (Describa el recurso humano y su formación)	Observaciones

Formación			
Colocación			
Seguimiento			
Capacitación para formación de microempresas			
Otros			

- 2) ¿Cuenta la institución con documentos propios o Guías que les apoyen en
- la Formación de los estudiantes? Si _____ No _____
 - el Seguimiento en el empleo de los estudiantes que hacen práctica o han sido colocados? Si _____ No _____
 - la Colocación de los estudiantes? Si _____ No _____

¿Cuáles? _____

- 3) ¿Cuenta la institución con alguna red de apoyo para desarrollar la formación / colocación / seguimiento? Si _____ No _____

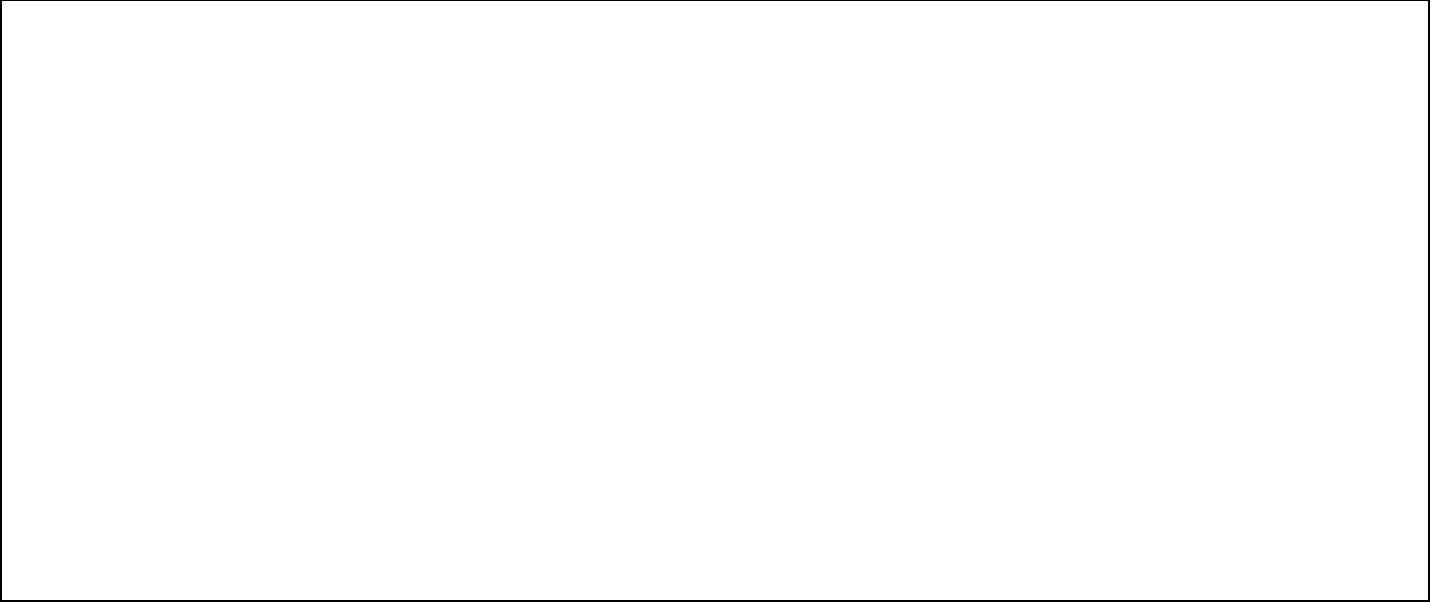
¿De qué tipo? _____

Tienen posibles candidatos para ubicar en pasantías, prácticas o para colocar en empresas?

Si _____ No _____

¿Cuáles? _____

E. Observaciones:



Anexo 4
Entrevista sobre los recursos de los Centros de Formación

Instrumento N° 1.2
Recursos de los Centros de Formación³
 (Para su mejor aplicación ver Instructivo N° 1)

FECHA: _____ **Entrevistador(a):** _____

A. Identificación y Localización

Nombre del Centro de Formación:		
Tipo de Programa:	Director(a):	
Dirección:		
Provincia:	Cantón:	Distrito:
Teléfonos:		E-mail:
Persona Contacto:		Cargo:
Teléfonos:	Fax:	E-mail:
Observaciones		

³ Adaptado del Cuestionario “Entidades / Ofertas de formación” del Método Estrella: IMSERSO, COCEMFE, Comunidad de Madrid, Mayo 2006. Instrumento probado con docentes de III ciclo y IV ciclo Vocacional del Liceo de Moravia, IPEC de Barva, CTP de Flores, Colegio de Santa Ana y del Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell del Ministerio de Educación, Costa Rica y con estudiantes de Seminarios de Graduación y Prácticas Profesionales adscritos al Proyecto UNA Oportunidad de Empleo para las personas con discapacidad, DEB, CIDE, Universidad Nacional, Costa Rica, 2009-2011.

C.3. Perfil de Exigencias de la acción formativa

	SR	O	NR	Observaciones
Destreza Manual				
Desplazamiento				
Movilidad con miembros superiores, inferiores y tronco				
Acceso a Transporte				
Posición				
Fuerza				
Tolerancia / adaptabilidad				
Autonomía personal				
Relaciones Interpersonales				
Orientación en el entorno				
Manejo de dinero				
Aprendizaje / Razonamiento				
Responsabilidad				
Atención / concentración				
Visión				
Audición				
Comprensión verbal o no verbal				
Expresión verbal o no verbal				
Lectura				
Escritura				
Operaciones básicas				

Discriminación de colores				
Uso de la computadora				

SR: Se requiere

SRO: Se requiere ocasionalmente

NR: No se requiere

C.4. Condiciones de Trabajo

C.4.1. Mobiliario y/o tecnología utilizada:

1. Mobiliario:
2. Tecnología:
3. Útiles o Herramientas:
4. Maquinaria:
5. Vehículos:
6. Otros:

C.4.2. Condiciones ambientales y factores de riesgo

1. Accesibilidad y barreras: Breve descripción de barreras físicas y actitudinales encontradas.

2. Entorno ambiental: Indicar, cuando sea necesario, características especiales en relación con los siguientes factores:

¿Cómo es la temperatura? caliente normal fría

¿Hay humedad? alta normal baja

¿Cómo es la iluminación? insuficiente suficiente excesiva

¿Hay ruido? alto medio bajo

¿Hay vibraciones? : muchas moderadas pocas ninguna

¿Hay contaminantes? ¿polvo? ¿humo? ¿olores? vapores otros

¿Cómo es la ventilación? ¿escasa? ¿excesiva? ¿aire acondicionado? otros

3. Factores de Riesgo: Identificar posibles situaciones de riesgo relacionadas con los siguientes factores:

Maquinaria y herramientas	
Alturas	
Esfuerzos	
Movilidad	
Posición	
Tensión / Ansiedad / Estrés	
Manipulación	
Horarios / Jornadas	
Trabajo en interiores	

Trabajo en exteriores	
Expresión oral continuada	

C.4.3. Competencias

1. Formación

Titulación:	Otros conocimientos:
-------------	----------------------

2. Experiencia laboral

3. Otros requisitos

Permiso de conducir	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Tipo <input type="text"/>
Vehículo propio	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	
Pólizas de	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Tipo <input type="text"/>

riesgos

4. Observaciones:

Anexo 5

Entrevista de Valoración depara las personas con discapacidad

CIDE - División de Educación Básica
Proyecto UNA oportunidad de empleo



Instrumento N° 1.3⁴
Valoración de personas con discapacidad
 (Para su mejor aplicación ver Instructivo N° 1)

FECHA: _____ **Entrevistador(a):** _____

A. DATOS PERSONALES

A.1 Identificación y Localización

Cédula	Apellidos		Nombre
Fecha valoración:	Fecha de nacimiento:	Edad:	Sexo:
Dirección:			
Provincia:	Cantón:	Distrito:	
Teléfonos:		E-mail:	

A.2 Limitaciones

Valoración diagnóstica
Fecha de la última valoración diagnóstica:
Observaciones

⁴ Adaptado del Cuestionario "Valoración de Personas con discapacidad" del Método Estrella: IMSERSO, COCEMFE, Comunidad de Madrid, Mayo 2006. Información adicional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. Instrumento probado con docentes de III ciclo y IV ciclo vocacional del Liceo de Moravia, IPEC de Barva, CTP de Flores, Colegio de Santa Ana y del Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell del Ministerio de Educación, Costa Rica; con estudiantes del curso Adolescencia y Necesidades Educativas Especiales, del Bachillerato en Educación Especial con énfasis en Integración de la División de Educación Básica (DEB) del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE), Universidad Nacional, Costa Rica 2009-2011 y con estudiantes de Seminarios de Graduación adscritos al Proyecto UNA Oportunidad de Empleo para las personas con discapacidad, DEB, CIDE, Universidad Nacional, Costa Rica, 2009-2011.

B. PERFIL BASICO**B1. Funciones y/o estructuras corporales**

FUNCIONES	Observaciones
Funciones mentales: <input type="checkbox"/> Inteligencia <input type="checkbox"/> Salud Mental	
Funciones sensoriales y de dolor: <input type="checkbox"/> Vista <input type="checkbox"/> Oído <input type="checkbox"/> Otras	
Funciones de lenguaje, voz y habla: <input type="checkbox"/> Lenguaje <input type="checkbox"/> Voz <input type="checkbox"/> Habla	
FUNCIONES Y/O ESTRUCTURAS	Observaciones
Sistemas corporales: Funciones Estructuras <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Cardiovascular <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Hematológica/Inmunológica <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Respiratoria <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Digestiva <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Metabólica/Endocrina <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Genito/Urinario/Reproductivo	
Neuromusculoesquelético, movimiento y piel: Funciones Estructuras <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Miembros superiores <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Miembros inferiores <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Cabeza y tronco	

B2. Actividades y Participación (Capacidades: Desempeño / Realización):

	A	M	B	Observaciones
Destreza Manual				
Desplazamiento (1)				
Movilidad con miembros superiores, inferiores y tronco				

Acceso a Transporte				
Posición (2)				
Fuerza				
Tolerancia / adaptabilidad				
Autonomía personal				
Relaciones Interpersonales				
Orientación en el entorno				
Manejo de dinero				
Aprendizaje / Razonamiento				
Responsabilidad				
Atención / concentración				
Visión (3)				
Audición (4)				
Comprensión verbal o no verbal				
Expresión verbal o no verbal				
Lectura				
Escritura				
Operaciones básicas				
Discriminación de colores				
Uso de la computadora				
Uso de teléfono – fax				
Opciones generales: A (alto), M (medio), B (bajo)				
(1): Se debe describir si es (I) inestable, si usa uno (B) o más bastones (BB), si				

usa muletas (M) o sillas de ruedas (SR)
 (2): S debe describir en que posición realiza las actividades: sentado (S) de pie (P) u otro (O)
 (3) y (4): Se debe describir si utiliza alguna ayuda técnica.

B.3 Factores contextuales

1. Aspectos personales de Interés

¿Recibe tratamiento ? Si _____ No _____
 ¿Cuál? _____
 Centro: _____
 Profesional que refiere: _____
 Situaciones de riesgo: _____ A M
 B A M
 _____ A M
 B A M

Opciones generales: A (alto), M (medio), B (bajo)

2. Estilo de enfrentarse a la situación laboral

Actitudes y niveles	A	M	B	Observaciones
Motivación				
Iniciativa				
Nivel de compromiso				
Flexibilidad				

Opciones generales: A (alto), M (medio), B (bajo)

B.4 Factores Ambientales

1. En relación con el proceso de búsqueda de empleo marque únicamente los facilitadores o barreras que existen en cada entorno.

Entorno familiar	Facilitadores	Barreras	Observaciones
Actitudes / Apoyos			
Recursos			
Accesibilidad			
Ayudas técnicas			

Indicar cuando proceda, la existencia de Facilitadores (F) o Barreras (B) con su nivel correspondiente del 1 al 3

Entorno social	Facilitadores	Barreras	Observaciones
Actitudes / Apoyos			
Recursos			
Accesibilidad			
Ayudas técnicas			

Indicar cuando proceda, la existencia de Facilitadores (F) o Barreras (B) con su nivel correspondiente del 1 al 3

Entorno Educativo (Formación vocacional)	Facilitadores	Barreras	Observaciones
Actitudes / Apoyos			
Recursos			
Accesibilidad			
Ayudas técnicas			

Indicar cuando proceda, la existencia de Facilitadores (F) o Barreras (B) con su nivel correspondiente del 1 al 3

Práctica Laboral	Facilitadores	Barreras	Observaciones
Actitudes / Apoyos			
Recursos			
Accesibilidad			

Ayudas técnicas			
-----------------	--	--	--

Indicar cuando proceda, la

existencia de Facilitadores (F) o Barreras (B) con su nivel correspondiente del 1 al 3

2. En relación con la familia, mencione la ocupación de los miembros, sus ingresos y otros.

Parentesco	Edad	Ocupación	Ingresos	Observaciones: (anote en este espacio la existencia de becas, pensiones, ayudas económicas o materiales, etc.)

C. COMPETENCIAS

C1. Formativas

Título Académico	Año	Institución

C2. Laborales

1. Empresa donde ha tenido experiencia laboral

Empresa	Puesto	Inicio	Final	AA	MM	Motivos

Ayudas técnicas y/o adaptaciones utilizadas en los puestos desempeñados

--

2. Disponibilidad laboral

¿Qué jornada laboral podría laborar?

¿Qué horario podría laborar?

¿En qué lugar le gustaría laborar?

D. ORIENTACIÓN PROFESIONAL

1. Intereses ocupacionales y/o profesionales:

2. Referencias: MTSS, Municipalidad, otras.

1.	
2.	
3.	

3. Recursos específicos de apoyo

Fecha:	Medida de inclusión laboral	Recurso / Institución
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

4. Formación solicitada:

Curso solicitado:	Fecha de solicitud	Situación
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

5. Observaciones

Anexo 6

Entrevista de capacidades de las personas con discapacidad

CIDE - División de Educación Básica

Proyecto UNA oportunidad de empleo



Instrumento N° 1.4⁵

Capacidades de las personas con discapacidad

FECHA: _____

Responsable: _____

A. DATOS PERSONALES

Cédula	Apellidos	Nombre
Fecha de nacimiento:		Edad:
Diagnóstico de la Discapacidad:		

B. PERFIL DE CAPACIDADES

Capacidades	A	M	B	Observaciones
<u>Destreza manual</u> : Capacidad para realizar actividades que requieran acciones coordinadas, con precisión y rapidez manual.				
<u>Desplazamiento</u> : Capacidad para caminar y o desplazarse, utilizando o no algún tipo de equipamiento				
<u>Movilidad con miembros superiores, inferiores y tronco</u> : Capacidad para mover sus piernas, brazos, cuerpo y cuello				

⁵ Adaptado del Cuestionario "Valoración de Personas con discapacidad" del Método Estrella: IMSERSO, COCEMFE, Comunidad de Madrid, Mayo 2006. Instrumento probado con docentes de III ciclo y IV ciclo vocacional del Liceo de Moravia, IPEC de Barva, CTP de Flores, Colegio de Santa Ana y del Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell del Ministerio de Educación Pública, Costa Rica; con estudiantes del curso Adolescencia y Necesidades Educativas Especiales, del Bachillerato en Educación Especial con énfasis en Integración de la División de Educación Básica (DEB) del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE), Universidad Nacional, Costa Rica 2009-2011 y con estudiantes de Seminarios de Graduación adscritos al Proyecto UNA Oportunidad de Empleo para las personas con discapacidad, DEB, CIDE, Universidad Nacional, Costa Rica, 2009-2011.

<u>Acceso a transporte</u> : Capacidad para acceder (acceso físico) a t responde público o hacer uso de vehículo particular.			
<u>Posición</u> : Capacidad para adoptar y mantener una postura determinada. ¿Sentado? ¿De pie? ¿Otras?			
<u>Fuerza</u> : Capacidad para realizar esfuerzos físicos (ejercicio físico/carga/manipulación de pesos y/o de objetos de gran volumen)			
<u>Tolerancia / Adaptabilidad</u> : Capacidad para soportar situaciones que puedan ser generadoras de estrés, tensión y/o fatiga mental.			
<u>Autonomía Personal</u> : Capacidad de actuar con independencia, sin supervisión en actividades relacionadas con Autocuidado y la percepción de riesgos.			
<u>Relaciones interpersonales</u> : Capacidad para iniciar y mantener relaciones con otras personas.			
<u>Orientación en el entorno</u> : Capacidad para orientarse en el medio donde vive (barrio, ciudad) y utilizar (conocer y usar) transporte público.			
<u>Manejo de dinero</u> : Capacidad para participar en transacciones económicas básicas.			
<u>Aprendizaje / Razonamiento</u> : Capacidad de adquirir conocimientos, para realizar nuevas tareas.			
<u>Responsabilidad</u> : Capacidad de la persona para asumir las exigencias que requiere el puesto de trabajo.			
<u>Atención / Concentración</u> : Capacidad para mantener alerta ante procesos de trabajo y			

focalizar la atención de manera sostenida.			
<u>Visión</u> : Capacidad para reconocer y/o distinguir objetos y colores. Indicar si usa ayudas técnicas			
<u>Audición</u> : Capacidad para oír, reconocer y/o discriminar sonidos. Indicar si usa ayudas técnicas.			
<u>Comprensión verbal o no verbal</u> : Capacidad para entender mensajes verbos y no verbales			
<u>Expresión verbal o no verbal</u> : Capacidad para expresar mensajes verbales y no verbales			
<u>Lectura</u> : Capacidad para leer			
<u>Escritura</u> : Capacidad para escribir			
<u>Operaciones básicas</u> : incluye suma, resta, multiplicación y división			
<u>Discriminación de colores</u> : Reconocer los diferentes colores.			
<u>Uso de computadora</u> : Utiliza programas básicos, correo electrónico			
<u>Uso de Teléfono - fax</u> : Realiza llamadas, recibe llamadas, envía o recibe faxes			
Opciones generales:	A: Alto,	M: Medio,	B: Bajo

C. Apoyos que requiere

D. Preferencias laborales

--

E. Sugerencias de posibles puestos a ocupar

--

F. Conclusiones y recomendaciones

--

Anexo 7
Entrevista a Empresas

CIDE - División de Educación Básica
Proyecto UNA oportunidad de empleo



Instrumento N° 2.1⁶
Entrevista a Empresas

FECHA: _____ Entrevistador(a): _____

A. Identificación y Localización

Nombre de la Empresa:		
Razón social:		Gerente o Presidente:
Dirección:		
Provincia:	Cantón:	Distrito:
Teléfono:	Fax:	E-mail:

Persona Contacto 1:		Cargo:	
Teléfonos:	Fax:	E-mail:	
Persona Contacto 2:		Cargo:	
Teléfonos:	Fax:	E-mail:	

B. Información general

⁶ Instrumento realizado con base en Método Estrella y Proyecto KALOIE-REGION BRUNCA, de la Dirección Nacional de Seguridad Social, Unidad de Equiparación de Oportunidades para personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Costa Rica, 2008.

Sector económico:

Agricultura Industria Construcción Servicios Comercio

Descripción: _____

Recursos Humanos:

1. N° de trabajadores: _____

2. N° de trabajadores con discapacidad: _____. (Si no tiene trabajadores con discapacidad pase a la pregunta 5)

_____ Discapacidad física

_____ Discapacidad intelectual

_____ Discapacidad mental

_____ Discapacidad visual

_____ Discapacidad auditiva

_____ Otros

3. ¿Cuál ha sido su experiencia al contratar personas con discapacidad en su empresa?

_____ Positiva

_____ Negativa

Comente: _____

4. ¿Las personas con discapacidad contratadas han recibido o reciben capacitación o seguimiento? Si

No

Observaciones:

Otros:

5. ¿Conoce la ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad?

Si

No

Comente: _____

6. ¿Conoce la Ley 7092 de incentivo a los empleadores?

Si

No

Comente: _____

7. ¿Ha pensado alguna vez en contratar personas con discapacidad para la empresa?

Sí No

Comente: _____

Si responde afirmativamente, ¿Qué apoyos requeriría usted para ello?

8. ¿Estaría en disposición de recibir mayor información sobre la contratación de personas con discapacidad?

Sí No

Comente: _____

9. ¿Qué puestos opina usted podría tener la empresa disponibles para las personas con discapacidad en el futuro cercano?

10. ¿Cuál es el concepto que tienen de responsabilidad social empresarial?

Anexo 8

Oferta de empleo o puestos de trabajo disponibles

CIDE - División de Educación Básica
Proyecto UNA oportunidad de empleo



Instrumento N° 2.2⁷
Oferta de Empleo o Puestos de trabajo disponibles

FECHA: _____ **Entrevistador(a):** _____

A. Identificación de la empresa

Nombre de la Empresa:		
Razón Social:	Gerente o Presidente:	
Dirección:		
Provincia:	Cantón:	Distrito:
Teléfonos:	E-mail:	

B. Identificación de la oferta

Código	Puesto de trabajo	N° de puestos disponibles
		Ubicación Geográfica

C. Análisis del puesto de trabajo

⁷ Adaptado del Cuestionario "Recursos" del Método Estrella: IMSERSO, COCEMFE, Comunidad de Madrid, Mayo 2006

C.3. Perfil de Exigencias del puesto

C.3.1 Capacidades: ¿El puesto en estudio requiere lo siguiente?

C.4. Condiciones de Puesto

C.4.1. Mobiliario y/o tecnología utilizada: ¿Qué tipo de mobiliario, tecnología, herramientas, o máquinas requiere el puesto?

1. Mobiliario:

2. Tecnología:

3. Herramientas:

4. Maquinaria:

5. Otros:

C.4.2. Condiciones ambientales y factores de riesgo del puesto

Accesibilidad y barreras: Haga una breve descripción de las barreras físicas y actitudinales encontradas en el entorno inmediato del puesto de trabajo:

Entorno ambiental: Se refiere al entorno inmediato del puesto de trabajo:

¿Cómo es la temperatura? caliente normal fría

¿Hay humedad ? alta normal baja

- ¿Cómo es la iluminación? insuficiente suficiente excesiva
- ¿Hay ruido? alto medio bajo
- ¿Hay vibraciones? : muchas moderadas pocas ninguna
- ¿Hay contaminantes? polvo? humo? aire acondicionado?
otros

Factores de Riesgo: Describir posibles situaciones de riesgo relacionadas con el puesto

Manejar maquinaria:

Subir y bajar gradas:

Hacer esfuerzos físicos:

Caminar (desplazarse) mucho:

Mantener diferentes posiciones:

Tener estrés:

Manipular herramientas:

Horarios riesgosos:

Trabajar en ambiente interno:

Trabajar en ambiente externo:

Otros:

C.4.3. Competencias del puesto

1. ¿El puesto requiere conocer algunos símbolos? Si No ¿Cuál?

2. ¿El puesto requiere alguna formación? Si No ¿Cuál?

3. ¿El puesto requiere permiso de conducir? Si No ¿De qué tipo? _____

4. Describa habilidades o competencias requeridas para el puesto: _____

C.4.4. Experiencia laboral

1. ¿El puesto requiere alguna experiencia laboral previa? Si No ¿De qué tipo? _____

C.4.5. Observaciones:

--

Anexo 9
Entrevista a los egresados de la institución

Universidad Nacional
Centro de Investigación y Docencia en Educación CIDE
División de Educación Básica
Licenciatura en Educación Especial con Énfasis en Integración



Entrevista a estudiantes egresados de la institución

Fecha: _____ Entrevistador: _____
Año que egresó el entrevistado: _____

El objetivo de dicho instrumento es recopilar información que nos permita conocer un poco más a fondo el quehacer actual de los estudiantes egresados del Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando centeno Güell y qué oportunidades se le han presentado para la inclusión laboral.

1. ¿A qué se dedica desde que salió de la institución?

2. ¿A trabajado usted en alguna empresa, en donde le pagaran? ¿Dónde y por cuánto tiempo?

3. ¿Le gustaría trabajar en algún lugar en donde se le pagara por lo que haría? Mencionar lugares o labores.

4. ¿Crees que tus papás estarían de acuerdo en que busques un empleo?

5. ¿Te gusta lo que estás haciendo actualmente o te gustaría hacer otra cosa? Mencione.

Anexo 10
Entrevista a las escuelas sobre” Inclusión laboral de estudiantes egresados del
Departamento de Retardo Mental de escuelas especiales

Universidad Nacional
 Centro de Investigación y Docencia en Educación CIDE
 División de Educación Básica
 Licenciatura en Educación Especial con Énfasis en Integración



Entrevista a los profesionales de la institución

Fecha: _____ Entrevistador: _____
 Puesto del entrevistado: _____ Años laborales: _____

El objetivo de dicho instrumento es recopilar información que nos permita conocer un poco más a fondo los antecedentes que se tienen en el Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell, sobre las oportunidades en la inclusión laboral de sus estudiantes de IV Ciclo.

1. ¿Qué opina de la diferencia entre los términos “desarrollo vocacional” y “desarrollo ocupacional”? ¿En cuál de los dos ubica a la mayoría de la población que atiende?

2. ¿Conoce usted alguna iniciativa sobre inclusión laboral que se haya dado históricamente en la institución. Sabe qué pasó con eso?

3. ¿Qué estrategias o recomendaciones daría el MEP, para la realización de un nuevo plan de III y IV Ciclo, en donde se tome en cuenta la inclusión laboral para esta población?

4. ¿Cree usted que sería importante contar con un proyecto de inclusión laboral dentro de los servicios que otorga la escuela? ¿Quiénes serían los profesionales a cargo?

5. ¿Qué aspectos cree importantes tomar en cuenta para la inclusión laboral con los estudiantes pertenecientes a esta institución?

4. ¿Qué aspectos cree usted debe mejorar la institución para ser cada día mejor y obtener la inclusión laboral de sus estudiantes?

5. ¿Qué aspectos considera usted que limita la implementación de un programa para la inclusión laboral dentro de la institución?

6. Considera usted que se requiere de algún tipo de capacitación para la ubicación laboral. ¿De qué tipo?

7. ¿Conoce usted algún caso de inclusión laboral de algún egresado de esta institución? Podría mencionar algunos detalles.

8. ¿Cuánto considera que afecta a sobreprotección de los padres en todo este proceso de inclusión laboral?

Anexo 11
Entrevista al joven incluido laboralmente



Universidad Nacional
 Centro de Investigación y Docencia en Educación CIDE
 División de Educación Básica
 Licenciatura en Educación Especial con Énfasis en Integración

Inclusión laboral de estudiantes egresados del Departamento de Retardo Mental de escuelas especiales

Fecha: _____ Entrevistador: _____

La presente entrevista se encuentra dirigida al **joven** participante del proceso de inclusión laboral, esta técnica tiene como objetivo principal recopilar información importante con respecto al proceso de inclusión laboral, de la misma forma en que pretende obtener los ejes de mayor relevancia que generan un proceso asertivo, provocando un crecimiento en el participante mejorando su desarrollo dentro de la sociedad inmediata.

1. ¿Qué aspectos considera que ha mejorado como persona, desde que comenzó a trabajar?

2. ¿Las funciones que usted está realizando actualmente en la empresa que labora, le gustan o simplemente lo mantiene ocupado? Explique.

3. ¿Cuál ha sido su experiencia en esta empresa, comparado con los otros lugares en los que ha laborado? ¿Considera que hay más beneficios? ¿Cuáles?

4. ¿Considera que en su hogar le dan la libertad necesaria para decidir sobre su vida; siente apoyo o sobreprotección?

5. ¿Le gustaría que le cambiaran algunas de las funciones que tiene a cargo actualmente; o hay algo en específico que le gustaría hacer?

Anexo 12
Entrevista a los compañeros de trabajo “Inclusión laboral de estudiantes egresados del
Departamento de Retardo Mental de escuelas especiales”



Universidad Nacional
 Centro de Investigación y Docencia en Educación CIDE
 División de Educación Básica
 Licenciatura en Educación Especial con Énfasis en Integración

Inclusión laboral de estudiantes egresados del Departamento de Retardo Mental de escuelas especiales

Fecha: _____ Entrevistador: _____

La presente entrevista se encuentra dirigida a los **compañeros** del participante del proceso de inclusión laboral, esta técnica tiene como objetivo principal recopilar información importante con respecto al proceso de inclusión laboral, de la misma forma en que pretende obtener los ejes de mayor relevancia que generan un proceso asertivo, provocando un crecimiento en el participante mejorando su desarrollo dentro de la sociedad inmediata.

1. ¿Cuál ha sido el avance de su compañero desde que ingresó a trabajar en la empresa; ha mejorado o aprendido algunas habilidades o destrezas específicas?

2. ¿Qué expectativas surgieron al saber que A iba a ser incluido como compañero de trabajo, se han logrado cumplir?

3. ¿Por qué considera que la mayoría de empresas no contratan personas con discapacidad. Por el contrario, cuál ha sido su experiencia al tratar con esta población como parte de la empresa?

4. En todo este proceso de inclusión laboral de A ¿Cuál considera que ha sido el papel de la familia: sobreprotección vs autonomía?

5. Basándose en su experiencia ¿Qué recomendaciones daría a las demás empresas o instituciones educativas sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad?

6. ¿Qué aspectos positivos o negativos ha visto en todo el entorno laboral, desde que A ingresó a trabajar a la empresa?

Anexo 13

Entrevista al jefe sobre “Inclusión laboral de estudiantes egresados del Departamento de Retardo Mental de escuelas especiales”



Universidad Nacional
 Centro de Investigación y Docencia en Educación CIDE
 División de Educación Básica
 Licenciatura en Educación Especial con Énfasis en Integración

Inclusión laboral de estudiantes egresados del Departamento de Retardo Mental de escuelas especiales

Fecha: _____ Entrevistador: _____

La presente entrevista se encuentra dirigida al **jefe** del participante del proceso de inclusión laboral, esta técnica tiene como objetivo principal recopilar información importante con respecto al proceso de inclusión laboral, de la misma forma en que pretende obtener los ejes de mayor relevancia que generan un proceso asertivo, provocando un crecimiento en el participante mejorando su desarrollo dentro de la sociedad inmediata.

1. ¿Cuál ha sido el avance de su compañero desde que ingresó a trabajar en la empresa; ha mejorado o aprendido algunas habilidades o destrezas específicas?

2. Al contratar a A, lo hicieron basándose en su perfil, pero ahora que lo han visto trabajar ¿Qué opinan de las funciones que tiene a cargo y de su forma de cumplirlas? ¿Son las adecuadas o se pueden realizar cambios?

3. ¿Por qué considera que la mayoría de empresas no contratan personas con discapacidad? ¿Cuál ha sido su experiencia al compartir con A?

4. En todo este proceso de inclusión laboral de A ¿Cuál considera que ha sido el papel de la familia: sobreprotección vs autonomía?

5. Basándose en su experiencia ¿Qué recomendaciones daría a las demás empresas o instituciones educativas sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad?

6. ¿Qué aspectos positivos o negativos ha visto en todo el entorno laboral, desde que A ingresó a trabajar a la empresa?

Anexo 14

Entrevista a la familia Inclusión laboral de estudiantes egresados del Departamento de Retardo Mental de escuelas especiales

Universidad Nacional
Centro de Investigación y Docencia en Educación CIDE
División de Educación Básica
Licenciatura en Educación Especial con Énfasis en Integración



Inclusión laboral de estudiantes egresados del Departamento de Retardo Mental de escuelas especiales

Fecha: _____ Entrevistador: _____

La presente entrevista se encuentra dirigida a la **familia** del participante del proceso de inclusión laboral, esta técnica tiene como objetivo principal recopilar información importante con respecto al proceso de inclusión laboral, de la misma forma en que pretende obtener los ejes de mayor relevancia que generan un proceso asertivo, provocando un crecimiento en el participante mejorando su desarrollo dentro de la sociedad inmediata.

1. ¿Qué habilidades o destrezas considera que ha mejorado, cambiado o aprendido su hijo al ser incluido en el mercado laboral?

2. ¿Considera que el trabajo o el ser proactivo ha logrado un cambio en A a nivel personal?

3. ¿Qué aspectos considera usted que han sido importantes para lograr una adecuada inclusión laboral?

4.¿Considera usted que le permite a A ser independiente o prefiere protegerlo? ¿Cree que su posición ha beneficiado el proceso de inclusión laboral de A?

5. ¿Qué ideas daría a las instituciones educativas para que preparen a esta población para un futuro trabajo?

6. ¿Qué opina de las funciones que tiene a cargo A en la empresa que labora? ¿Daría algunas sugerencias?

Anexo 15
Propuesta

Propuesta de Capacitación Docente sobre Inclusión Laboral

Introducción: La presente propuesta consiste en realizar una devolución a la institución con la cual se llevó a cabo el Trabajo Final de Graduación llamado: Cómo lograr una efectiva inclusión laboral de estudiantes egresados del Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell en empresas privadas. Con el fin de sistematizar en una posible capacitación al personal docente, toda la experiencia vivida, los pasos del proceso, la metodología empleada así como las limitantes encontradas y posibles soluciones. Brindando así la posibilidad de que utilicen esta metodología para crear un proyecto dentro de la institución que brinde a los estudiantes las herramientas necesarias para ser colocados en un empleo.

Otra finalidad de la propuesta es hacer conciencia del trabajo que se hace como docente y valorar la posibilidad de mejorar para la formación laboral en los estudiantes; logrando con esto un análisis interno de la metodología empleada en las escuelas de educación especial con el fin de crear un plan piloto a base de las experiencias de los docentes y de las investigadoras.

Participantes: Personal docente del Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell, específicamente los niveles de III y IV ciclo.

Duración: 1 día, aproximadamente dos horas.

Objetivo: Capacitar al personal docente sobre el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, con el fin de dar a conocer todos los pasos y especificaciones de esta metodología.

Objetivos	Actividades	Materiales	Evaluación
<p>1. Reconocer los servicios educativos que brinda la institución para fomentar el desarrollo de habilidades, intereses y destrezas que requieren los estudiantes del nivel de IV ciclo para lograr una inclusión laboral.</p>	<p><u>Actividad de introducción:</u> Se realizará una introducción sobre la investigación realizada, tomando en cuenta los conceptos más relevantes: discapacidad, paradigma de derechos humanos, inclusión laboral, método estrella, entre otros.</p> <p>1.1. Se dividirán en subgrupos y se les dará un papel con el nombre de cada servicio que brinda la institución. Los docentes deberán identificar que habilidades y destrezas se fomentan en cada uno de ellos.</p>	<p>Exposición del documento escrito de la práctica dirigida.</p> <p>Papeles con el nombre de cada uno de los servicios. y conocimiento sobre la investigación.</p>	<p>Se les brindará una lista de posibles empleos para sus estudiantes. Los docentes deberán relacionar las habilidades y destrezas que ellos desarrollan en los jóvenes según el empleo que consideren se ajuste a ellos. Luego habrá un espacio de reflexión para analizar la formación que se brinda en la institución con relación a la colocación laboral.</p>
<p>2. Identificar las habilidades, intereses y destrezas que requieren los egresados para formar parte del sector laboral.</p>	<p>2.1 Los docentes realizarán una discusión en subgrupos de los estudiantes egresados que han logrado obtener un empleo. Para identificar los aspectos positivos del proceso y cuáles son las características</p>	<p>Hojas con los casos.</p> <p>Pizarra</p> <p>Pilots</p>	<p>Los resultados del análisis grupal serán anotados en la pizarra. Al terminar se hará un enlace con las características que los docentes consideran que deben tener los jóvenes y las que en</p>

	<p>específicas de esos jóvenes.</p> <p>2.2 Se hará un análisis grupal (capacitadoras y personal docente), sobre cuales habilidades y destrezas se considera que deben tener los jóvenes para lograr el proceso de inclusión laboral.</p>		<p>el objetivo anterior, mencionaron que son las que forman en los estudiantes.</p> <p>Con el fin de hacer conciencia en que no van en una línea paralela hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad.</p>
<p>3. Determinar los procesos necesarios para alcanzar la inclusión laboral en los estudiantes de centros de educación especial.</p>	<p>3.1 Se realizará una presentación del caso desarrollado durante el proceso del TFG, detallando cada uno de los pasos llevados a cabo para la inclusión laboral y bajo cuál metodología se realizó.</p> <p>3.2 Se realizará una discusión con los docentes, sobre los diferentes aspectos positivos y negativos del proceso.</p> <p>3.3 Se realizará una discusión sobre los planes de III y IV Ciclo, para valorar los aspectos que se pueden</p>	<p>Folleto de los planes de III y IV Ciclo de los centros de educación especial.</p>	<p>Se abrirá un espacio de comentarios sobre el caso expuesto, para saber que inquietudes tienen los docentes sobre los pasos a llevar a cabo para una inclusión laboral.</p> <p>Se trabajará en subgrupos, en los cuales los docentes deberán recomendarnuevos proyectos para la institución educativa bajo una línea de inclusión laboral.</p> <p>Y por último crear en conjunto con los</p>

	<p>cambiar en los programas para alcanzar una mejor formación en los estudiantes de manera que estos logren pertenecer al sector laboral.</p> <p><u>Actividad de cierre:</u></p> <p>La participación del joven A, el cual fue incluido. Con el fin de conocer la experiencia personal del joven y a manera de motivación para los docentes sobre utilizar esta metodología en la institución.</p>		<p>participantes una posible propuesta para el Ministerio de Educación Pública, sobre los planes de estudio para III y IV ciclo de escuelas de educación especial.</p>
--	---	--	--