



CONSEJO NACIONAL DE REHABILITACION Y EDUCACIÓN ESPECIAL

**UNIDAD DE PROMOCION Y DESARROLLO DE SERVICIOS A PERSONAS CON
DISCAPACIDAD**

INFORME DE EVALUACIÓN

**PROGRAMA CENTROS DE ATENCION INTEGRAL PARA ADULTOS
CON DISCAPACIDAD
(CAIPAD)**



DICIEMBRE 2013

UNIDAD DE PROMOCION Y DESARROLLO DE SERVICIOS PARA PERSONAS
CON DISCAPACIDAD

Evaluación CAIPAD, 2013

Elaborado por la Unidad de Promoción y Desarrollo de
Servicios para personas con discapacidad

Diciembre, 2013

Equipo Evaluador:

Barrantes Arroyo Lizbeth
Quirós Ocampo Carmen María
Vega Altamirano Luis Carlos

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	6
I. DISEÑO DE LA EVALUACIÓN	7
1. Propósito general y objetivos de la evaluación	7
1.1 Objetivos específicos	7
2. Estrategia Metodológica	9
2.1 Ruta Metodológica.....	14
II. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA CAIPAD.....	16
1. Antecedentes	16
2. Descripción del Programa.....	17
III. GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS CAIPAD	26
1. Sistemas de coordinación entre ONG y Equipo Base.....	29
2. Sistemas de coordinación entre Equipo Base y ONG.....	30
3. Resultados de la gestión administrativa de los CAIPAD.....	32
4. Instrumentos de planificación que utilizan las organizaciones para operar el CAIPAD.....	35
5. Financiamiento.....	38
6. Infraestructura	40
7. Necesidades de capacitación.....	47
IV. GESTIÓN ACADEMICA	49
1. Enfoque pedagógico	49
2. Perfil y requisitos de entrada.....	51
3. Modalidades de trabajo del Programa CAIPAD.....	54
4. Programa CAIPAD.....	63
5. Pertinencia del programa CAIPAD.....	72
6. Trabajo con la comunidad	75
7. Trabajo con familiares	78
8. Perfil de salida	78
9. Recurso Humano	79
V. Percepción de las usuarias y los usuarios.....	82
VI. Buenas Prácticas.....	94
1. Coordinación Intra-institucional.....	96

2. Coordinación Interinstitucional en la prestación de los servicios	100
3. Construcción de planta física	105
CONCLUSIONES.....	107
RECOMENDACIONES.....	112

INDICE GRÁFICOS

GRÁFICO 1	18
GRÁFICO 2	19
GRÁFICO 3	28
GRÁFICO 4	28
GRÁFICO 5	30
GRÁFICO 6	31
GRÁFICO 7	36
GRÁFICO 8	47
GRÁFICO 9	51
GRÁFICO 10	62
GRÁFICO 11	63
GRÁFICO 12	70
GRÁFICO 13	71
GRÁFICO 14	72
GRÁFICO 15	72
GRÁFICO 16	74
GRÁFICO 17	76
GRÁFICO 18	78
GRÁFICO 19	80
GRÁFICO 20	81
GRÁFICO 21	82

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1	8
TABLA 2	11
TABLA 3	20
TABLA 4	22
TABLA 5	55
TABLA 6	56
TABLA 7	83
TABLA 8	86
TABLA 9	88
TABLA 10	89

INDICE FIGURAS

ILUSTRACIÓN 1	43
ILUSTRACIÓN 2	43
ILUSTRACIÓN 3	44
ILUSTRACIÓN 4	45
ILUSTRACIÓN 5	46
ILUSTRACIÓN 6	77
ILUSTRACIÓN 7	77
ILUSTRACIÓN 8	91
ILUSTRACIÓN 9	92
ILUSTRACIÓN 10	93

LISTADO DE ACRÓNIMOS

CAIPAD: Centro de Atención Integral para personas adultas con discapacidad

COINDIS: Comité de Información de las Organizaciones de personas con discapacidad

MEP: Ministerio de Educación Pública

CNREE: Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial

ONG: Organización No Gubernamental

INA: Instituto Nacional de Aprendizaje

IMAS: Instituto Mixto de Ayuda Social

JPS: Junta de Protección Social

CCSS: Caja Costarricense del Seguro Social

MAG: Ministerio de Agricultura y Ganadería

MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

SETENA: Secretaría Técnica Nacional Ambiental

PROCAIN: Proyecto Capacitación Inclusión

TS: Trabajador/a Social

TO: Terapeuta Ocupacional

EE: Educador/a Especial

INTRODUCCIÓN

El presente documento constituye el informe final del proceso de evaluación del Programa CAIPAD desarrollado desde la Unidad de Promoción y Desarrollo de servicios a personas con discapacidad, en alianza con el Comité de Información de personas con discapacidad (COINDIS).

Es pertinente mencionar que la evaluación abarca el análisis del Programa en su dimensión, gestión administrativa –organizativa y la gestión académica. El proceso representa una oportunidad de mejora para los CAIPAD y para las Organizaciones que los operan.

El documento de evaluación se encuentra dividido en cuatro apartados: el primero reconstruye la descripción del servicio CAIPAD desde sus orígenes y los datos estadísticos de la población usuaria del servicio.

En el segundo apartado, se presentan los hallazgos más relevantes acerca de la Gestión Administrativa del servicio, donde existe un vínculo entre las organizaciones no gubernamentales y el Ministerio de Educación Pública (MEP).

El tercer apartado se refiere a la discusión sobre el modelo pedagógico que sustenta el servicio CAIPAD y la diversidad de criterios sobre la aplicación del Plan de Estudios.

En el cuarto apartado se realiza una sistematización de buenas prácticas que se presentan en los diferentes CAIPAD en el ámbito de coordinación externa e interna y en una buena práctica de gestión administrativa.

Finalmente, se realiza un apartado sobre recomendaciones que realiza el equipo evaluador a las diferentes instancias que tienen competencia en ofrecer a la población con discapacidad que requiere de apoyos prolongados y permanentes un servicio educativo de calidad.

I. DISEÑO DE LA EVALUACIÓN

Para lograr que esta evaluación suministre conocimiento y sirva como insumo para los procesos de toma de decisiones y para una mejora en la calidad del servicio; se plantearon los siguientes objetivos:

1. Propósito general y objetivos de la evaluación

Evaluar el desarrollo del Programa CAIPAD como alternativa educativa para la población adulta con discapacidad con la finalidad de determinar su complementariedad, pertinencia, eficiencia/ eficacia a partir de las necesidades de las y los diferentes actores que intervienen y construir de forma colectiva un plan de mejoras.

1.1 Objetivos específicos

- 1.1.1 Realizar un análisis contextual que permita actualizar la situación de los CAIPAD a nivel nacional.
- 1.1.2 Analizar la naturaleza jurídica que fundamenta los CAIPAD para valorar las oportunidades y desafíos que plantea para la gestión administrativa y académica.
- 1.1.3 Identificar las fortalezas y desafíos de las Organizaciones No Gubernamentales para la gestión de los CAIPAD
- 1.1.4 Analizar el programa educativo que se desarrolla en los CAIPAD en sus diferentes componentes: objetivos académicos, áreas curriculares, programación, recursos materiales, didácticos y el recurso humano desde la dimensión de la formación y desempeño ocupacional.
- 1.1.5 Conocer el grado de satisfacción de las y los usuarios y familiares
- 1.1.6 Identificar buenas prácticas educativas a nivel de CAIPAD para valorar la posibilidad de plantear un modelo educativo que pueda generalizarse a nivel nacional.

1.1.7 Recomendar a las autoridades del Ministerio de Educación Pública, Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, a las Organizaciones No Gubernamentales y a otras instituciones públicas acciones de mejora.

Partiendo de los objetivos, se formularon las preguntas de la evaluación con la finalidad de dar orientación metodológica al proceso y alcanzar los resultados propuestos. Las preguntas están agrupadas de acuerdo a los cuatro indicadores que se establecieron, a saber:

Tabla 1

Tabla N° 1: Criterios de Evaluación y Preguntas Relevantes	
Criterios de Evaluación	Preguntas Relevantes
Pertinencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responde el programa CAIPAD a la demanda educativa de las personas con discapacidad mayores de 21 años de edad ▪ Existe un vínculo entre el Plan de Estudio de CAIPAD con los planes de estudio de educación especial.
Complementariedad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es el sistema de coordinación de los CAIPAD con otras entidades del sector público y privado para la inserción laboral? ▪ ¿Cuál es el nivel de coordinación de las organizaciones de bienestar social entre ellas? ▪ Cuál es el nivel de coordinación de las organizaciones sociales y las instituciones que aportan recursos a la organización?
Eficiencia/ Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es el enfoque pedagógico que media la propuesta CAIPAD? ▪ Cuál y cómo es el sistema de comunicación entre la ONG y los docentes ▪ Cuál es el tipo de evaluación se desarrolla para determinar el ingreso de una persona el programa? ▪ ¿Qué tipo de instrumentos de planificación

<p>Eficiencia/ Eficacia</p>	<p>utilizan las organizaciones para operar el CAIPAD?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es el nivel de logro de resultados y productos de las organizaciones de acuerdo a lo programado? ▪ ¿Existen procedimientos de tipo administrativo? ▪ Cuál es su nivel de aplicabilidad de los procedimientos? ▪ ¿En qué medida los bienes y/o servicios que brindan las organizaciones están satisfaciendo las necesidades de los y las usuarias? ▪ ¿Cuál es la opinión de las organizaciones acerca del programa CAIPAD y sus responsabilidades asignadas? ▪ ¿Cuál es el nivel de acceso tecnológico de las organizaciones para la prestación de los servicios? ▪ ¿Cuáles factores facilitan y cuáles factores impiden el uso de los recursos financieros? ▪ ¿Cómo resulta el análisis de costos presupuestados/costos ejecutados? ▪ ¿En qué medida han contribuido los recursos humanos a obtener los resultados? ▪ ¿Cómo es y cuál es el nivel de eficacia del proceso de seguimiento a las organizaciones?
<p>Percepción de los y las usuarias</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es la percepción de los usuarios y usuarias de los programas con relación al servicio recibido? ¿por qué se sienten satisfechos o insatisfechos? ▪ ¿Cuál es el nivel de participación de la población estudiantil en el proceso de planificación y evaluación?

Fuente: Elaboración del equipo evaluador

2. Estrategia Metodológica

El enfoque metodológico de evaluación fue mixto, ya que combino el uso de técnicas cuantitativas (encuesta) y cualitativas (entrevistas, grupos focales,

análisis documental, observación), lo que permitió utilizar el método de la triangulación para el análisis de resultados.

La investigación es de tipo correlacional y diacrónico, pues tal y como se expuso, el enfoque de esta evaluación es integral y dirigido a conocer los cambios o variaciones observables tanto en la gestión de las organizaciones como en la propuesta pedagógica.

En la Tabla No.2 se presenta el abordaje para cada uno de los objetivos, los criterios según Modelo de Evaluación, las variables, las fuentes de información y las técnicas a utilizar:

Tabla 2

Tabla N° 2: Estrategia Metodológica

Objetivos	Criterio según Modelo de Evaluación	Categorías/VARIABLES	Técnicas / Fuentes
Realizar un análisis contextual que permita actualizar la situación de los CAIPAD	Pertinencia	<ul style="list-style-type: none"> •Marco conceptual para comprensión del Programa CAIPAD •Magnitud y características de la población meta 	Análisis documental Entrevistas Grupo Focal
	Complementariedad	<ul style="list-style-type: none"> •Niveles de coordinación entre las instituciones del sector social para la atención de los y las estudiantes 	
Analizar la naturaleza jurídica que fundamenta los CAIPAD para valorar las oportunidades y desafíos que plantea p la gestión administrativa y académica.	Pertinencia	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar la Ley de Centros privados •Analizar la normativa del Programa de Educación de jóvenes y adultos •Solicitar criterios jurídicos 	Análisis documental Entrevistas a informantes claves
Identificar las fortalezas y desafíos de las Organizaciones No Gubernamentales para la gestión de los CAIPAD		<ul style="list-style-type: none"> •Enfoque en la prestación de los servicios •Ajuste entre las exigencias normativas y la oferta de servicios a la población meta •Percepción externa sobre la gestión de la organización 	Encuesta/Cuestionario aplicado a Administradores o Directores de las organizaciones. Entrevista informantes clave. Su selección será por criterio experto Observación directa en las organizaciones
	Complementariedad	<ul style="list-style-type: none"> •Niveles de coordinación entre las organizaciones sociales y otras existentes en la comunidad •Niveles de coordinación entre las 	

Tabla 2

Tabla N° 2: Estrategia Metodológica

Objetivos	Criterio según Modelo de Evaluación	Categorías/VARIABLES	Técnicas / Fuentes
		organizaciones sociales y las instituciones que aportan recursos a la organización.	
Analizar el programa educativo que se desarrolla en los CAIPAD en sus diferentes componentes: objetivos académicos, áreas curriculares, programación, recursos materiales, didácticos y el recurso humano desde la dimensión de la formación y desempeño ocupacional.	Eficiencia/ eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión Directiva, Gestión administrativa –financiera • Gestión académica • Gestión de Convivencia en los centros educativos 	<p>Observación</p> <p>Grupos focales</p> <p>Entrevistas estructuradas y semi estructuradas</p>
Conocer el grado de satisfacción de las y los usuarios y familiares	Percepción	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de los y las usuarias a cerca del servicio • Percepción de los grupos familiares acerca del servicios 	<p>Entrevista</p> <p>Grupos focales</p>
Identificar buenas prácticas educativas a nivel de CAIPAD para valorar la posibilidad de plantear un modelo educativo que pueda generalizarse a nivel nacional.	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer criterios para la selección. 	<p>Entrevistas</p> <p>Grupos focales</p>
Recomendar a las autoridades del Ministerio de Educación Pública, Consejo Nacional de Rehabilitación y Organizaciones No Gubernamentales		<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un propuesta de Gestión pedagógica • Diseñar una propuesta de Gestión administrativa 	<p>Encuentro para validar propuesta</p>

Tabla 2

Tabla N° 2: Estrategia Metodológica

Objetivos	Criterio según Modelo de Evaluación	Categorías/Variables	Técnicas / Fuentes
acciones de mejora			

Fuente: Elaboración del equipo evaluador con base en el Modelo de Evaluación propuesto

2.1 Ruta Metodológica

La ruta metodológica se realizó en fases, sin que por ello haya sido un proceso lineal y secuencial, todo lo contrario, este debe ser leído y comprendido como un proceso en el que las fases se articulan en diferentes momentos para alcanzar los objetivos de la evaluación.

2.1.1 Fase preparatoria

El proceso inició con la coordinación institucional específicamente con las Organizaciones no Gubernamentales, Autoridades del Ministerio de Educación Pública.

Fue necesario convocar a un grupo que represente de los diferentes sectores que intervienen en el Programa CAIPAD para que conformarán el equipo evaluador.

2.1.2 Fase Revisión y Análisis Documental

La revisión y análisis documental fue un paso fundamental para comprender las mediaciones que se derivan de los criterios de la evaluación y analizar lo que se ha construido durante los años de funcionamiento del Programa, convirtiéndose en un insumo para el proceso.

2.1.3 Fase de trabajo de campo

Esta fase involucra la aplicación de entrevistas a los y las integrantes de las organizaciones, docentes, estudiantes y actores claves.

Se planteó un Primer Encuentro de Actores del programa CAIPAD en la que asistieron 110 personas y permitió definir el problema central de la evaluación, para de ahí plantear las acciones de mejora.

Posteriormente, implico la realización de varios focus group, denominados conversatorios, con docentes, miembros de ONGS y autoridades gubernamentales

2.1.4 Fase de procesamiento y análisis de información

A partir de la información cuantitativa recopilada se procedió al procesamiento bajo medios computarizados realizando la correlación de variables de interés para este estudio. La información cualitativa fue sistematizada bajo las categorías de análisis y criterios definidos para esta evaluación.

Para los análisis correspondientes se utilizo el método de “triangulación” que supone la articulación o correlación de las diferentes fuentes, técnicas y criterios de la evaluación. Se utilizará este método con el fin de potenciar el análisis entre fuentes secundarias y fuentes primarias.

2.1.5 Fase de redacción de informes

Se presenta en un informe final, los resultados de la evaluación con un plan de mejoras y se socializan los aprendizajes en una actividad con representantes de todos los CAIPAD.

II. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA CAIPAD

1. Antecedentes

En el país se inicia en las décadas de los 70's y 80's la creación de los denominados Talleres laborales, como: Industrias de Buena Voluntad. Es precisamente, en este periodo, donde se empieza a gestar programas en el área de la rehabilitación profesional.

De acuerdo con Murillo (1992)

“El periodo anterior (1965-1976) finaliza con muy pocos y limitados recursos en esta área. El Instituto de Rehabilitación Profesional ya referido, constituye para entonces el centro de mayor cobertura y avance técnico. Este resulta complementado, en menor escala, por el Taller Protegido de Alajuela y el Taller Protegido de la Asociación costarricense de Padres de Niños Excepcionales, ACOPANE. Estos tres programas fueron creados por la iniciativa privada, sin existir, hasta ese momento, ninguno de carácter público. A pesar de que el Instituto Nacional de Aprendizaje venía apoyando acciones de rehabilitación profesional, éstas eran desarrolladas en los programas del Instituto de Rehabilitación Profesional. No existían políticas específicas para la incorporación de población discapacitada en las acciones formativas regulares del INA. En el año 1979, ocurren dos hechos de trascendencia. El primero se refiere a la decisión del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Espacial de crear servicios de rehabilitación profesional en comunidades alejadas de la Meseta Central.”

En 1981 en coordinación con la Asociación Talita Cumi se crea el Taller Social en Naranjo y en 1982 en alianza con la ONG Kauve Tain se crea el Taller Social de Turrialba.

Al final del año 2000 operaban alrededor de 13 talleres laborales en el país, con una mayor concentración en el área metropolitana.

En el año 2000 se nombra una Comisión Interinstitucional con participación del Ministerio de Educación Pública, Instituto Mixto de Ayuda Social, Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial y representantes de las Organizaciones No gubernamentales, quienes formulan una propuesta para la atención a personas adultas con discapacidad que requieren de apoyos prolongados o permanentes para el desempeño laboral u ocupacional, dando origen al programa CAIPAD.

2. Descripción del Programa

El Programa CAIPAD inicia su funcionamiento con un Plan de Estudios aprobado por el Consejo Superior de Educación en sesión 61-2000 del 15 de diciembre y modificado en el año 2003.

Propósito

Ofrecer a las personas con discapacidad mayor de 18 años que requieren de apoyos prolongados o permanentes, una alternativa de atención personal, social, ocupacional y/o productiva, que les permita potenciar su desarrollo integral, su autonomía personal y mejores condiciones de vida presente y futura para ellos y para sus familias.

Usuarios/as

Grupo A: Personas con discapacidad mayores de 18 años que tienen posibilidades de involucrarse al menos parcialmente en un proceso productivo, bajo supervisión y con el refuerzo de apoyos prolongados o permanentes en algunas áreas de la vida cotidiana.

Grupo B: Personas con discapacidad mayores de 18 años que no han gozado anteriormente de otros servicios.



Gráfico 1

Fuente: Datos extraídos de los cuestionarios aplicados a directores de CAIPAD 2012

Del gráfico anterior, se infiere que del número de personas matriculadas en los CAIPAD, los hombres tienen un 14% más de participación que las mujeres. Lo cual indica la dificultad de acceso y oportunidades de las mujeres con discapacidad a las alternativas educativas. Según los datos a nivel nacional, la incidencia de mujeres con discapacidad es de un 52% mientras que los hombres un 48% es decir, son más mujeres que hombres con discapacidad. Sin embargo, es sensiblemente inferior las mujeres que accedan a esta modalidad educativa.

- Entre los factores extrínsecos se puede mencionar, los factores familiares, que obstaculizan el desarrollo integral de la mujer con discapacidad, la sobreprotección o el abandono
- Entre los factores sociales estarían los prejuicios sociales hacia el modelo ideal de mujer
- El trabajo doméstico, es otro factor, que incide especialmente en esta situación en donde las mujeres se encuentran como amas de casa.

Según la Convención de los Derechos Humanos de las personas con discapacidad en el Artículo 6: Mujeres con discapacidad.

“Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto,

adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”. En este artículo específico se reconoce, entre otras cuestiones, la múltiple discriminación que sufren las mujeres con discapacidad, y la obligación de adoptar medidas a fin de garantizar el disfrute pleno y en igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales”

Asimismo, más allá de este artículo específico, como se ha mencionado, la Convención adopta una perspectiva de transversalidad a la hora de garantizar ciertos derechos.

Según los datos estadísticos, los grupos etarios de mayor prevalencia, de las personas que asisten al Programa CAIPAD, es el grupo que se ubica entre los 21 y 30 años de edad, representando este grupo un 45% de la población total del programa.

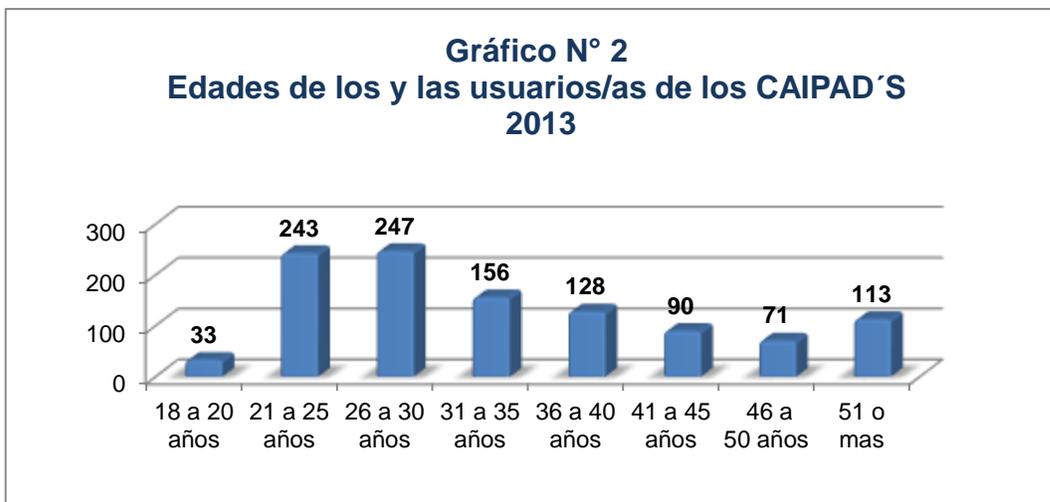


Gráfico 2

Fuente: Instrumentos digitales enviados por los CAIPAD'S. Pregunta 22. Octubre 2012

Lo anterior, es importante de analizar, porque las personas que asisten al programa CAIPAD son población económicamente activa y el Estado por su

condición de discapacidad y tipos de apoyos que requieren, debe brindar protección por medio de la asistencia social.

“Los Estados partes adoptarán medidas efectivas y pertinentes, incluso mediante el apoyo de personas que se hallen en las mismas circunstancias, para que las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida. A tal fin, los Estados Partes organizarán, intensificarán y ampliarán programas generales.”

De acuerdo a los últimos enfoques en discapacidad, cualquier clasificación, debe partir desde el sistema de apoyos que requieren las personas y no desde enfoques biológicos que hacen énfasis en diagnósticos médicos. Sin embargo, en los CAIPADS se continúa trabajando con base en un diagnóstico para clasificar a los y las usuarias.

Tabla 3

Tabla N° 3	
Tipo de discapacidad	Porcentaje
Funciones de movimiento (Brazos y piernas)	210
Funciones mentales (cognitiva y psicosocial)	780
Funciones sensoriales	46
Auditiva	22
Visual	24
Otras	45
TOTAL	1081

Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada en los cuestionarios a Directores CAIPAD, 2012

Otro dato importante de analizar, es la ubicación geográfica de los 29 CAIPAD, donde se evidencia fuertes desigualdades en el acceso a este servicio, según zona geográfica

En la siguiente tabla se presenta la información según provincia y por cantones donde están ubicados los CAIPAD. A la vez se puede apreciar los lugares y las provincias como Puntarenas, Limón y Guanacaste donde no existe ningún CAIPAD, lo anterior relacionado, con la incidencia de personas con discapacidad en dichos espacios locales.

Tabla 4

Tabla N° 4

Costa Rica: Indicadores demográficos y sociales según provincia y cantón

Provincia y cantón	Población total	Densidad de población	Relación hombres mujeres	Porcentaje de discapacidad	Numero de CAIPAD
Costa Rica	4 301 712	84,2	95,9	10,5	
San José	1 404 242	282,8	91,6	11,1	11
San José	288 054	6 455,7	89,9	12,3	5
Escazú	56 509	1 638,4	89,3	10,4	
Escazú	11 984	2 736,1	85,7	12,0	
Desamparados	208 411	1 762,3	92,2	10,5	1
Puriscal	33 004	59,6	100,8	13,1	
Tarrazú	16 280	54,7	98,8	9,1	
Aserrí	57 892	346,5	95,8	10,8	
Mora	26 294	162,3	93,6	10,2	
Goicoechea	115 084	3 653,5	89,2	11,7	1
Santa Ana	49 123	799,8	91,7	9,9	
Alajuelita	77 603	3 665,7	92,8	11,2	
Alajuelita	11 988	9 221,5	93,1	11,5	
Vázquez de Coronado	60 486	272,2	93,0	10,2	1
San Isidro	16 625	3 142,7	92,0	9,8	
Acosta	20 209	59	102,3	10,2	1
Tibás	64 842	7 956,1	87,5	11,5	1
Moravia	56 919	1 988,8	88,6	10,7	
Montes de Oca	49 132	3 240,9	87,4	11,1	
Turrubares	5 512	13,3	107,2	11,5	
Dota	6 948	17,4	95,8	8,2	

Curridabat	65 206	4 088,2	88,4	9,5	
Pérez Zeledón	134 534	70,6	94,6	10,9	1
León Cortés	12 200	101,	101,3	9,6	
San Pablo	4 209	201,1	94,1	9,6	
Alajuela	848 146	86,9	98,5	9,9	11
Alajuela	42 975	4 839,5	90,7	11,4	2
San Ramón	80 566	79,1	96,4	10,4	1
Grecia	76 898	194,3	98,4	10,1	1
San Mateo	6 136	48,7	104,0	11,6	
Atenas	25 460	200,2	100,1	9,4	1
Naranjo	42 713	337,3	95,8	9,6	1
Palmares	34 716	912,1	97,1	9,7	
Poás	29 199	395,4	98,8	9,3	
San Pedro	7 554	516,	96,0	8,9	
Orotina	20 341	143,3	96,4	11,3	
San Carlos	163 745	48,9	100,4	8,8	2
Zarcelo	12 205	78,7	100,0	7,8	1
Valverde Vega	18 085	150,4	96,5	9,1	1
Sarchí Norte	7 140	472,5	94,0	10,8	
Upala	43 953	27,8	100,4	13,5	1
Los Chiles	23 735	17,5	104,4	10,8	
Guatuso	15 508	20,5	103,5	13,0	
San Rafael	7 941	26,1	100,0	12,6	
Cartago	490 903	157,1	96,3	9,1	3
Cartago	147 898	513,9	96,1	8,6	1
Paraíso	57 743	140,2	95,9	8,0	1
La Unión	99 399	2 217,2	93,2	9,4	
Jiménez	14 669	51,2	98,9	10,9	
Juan Viñas	6 552	159,1	100,1	13,0	

Turrialba	69 616	42,4	97,8	11,7	1
Alvarado	14 312	176,6	100,3	8,9	
Pacayas	5 628	195,6	99,6	6,9	
Oreamuno	45 473	224,8	95,7	8,3	
El Guarco	41 793	249,2	101,5	8,1	
Heredia	433 677	163,2	95,0	10,0	3
Heredia	123 616	437,4	90,3	10,5	1
Barva	40 660	755,8	95,7	9,5	
Santo Domingo	40 072	1 613,2	94,6	9,8	1
Santa Bárbara	36 243	681,1	97,3	9,7	
San Rafael	45 965	949,9	95,3	9,4	
San Isidro	20 633	765,3	98,0	8,6	
Belén	21 633	1 780,5	94,2	8,8	
Flores	20 037	2 878,9	95,9	9,4	
San Joaquín	7 173	2 490,6	93,8	10,7	
San Pablo	27 671	3 674,8	93,1	11,0	1
Sarapiquí	57 147	26,7	103,4	10,5	
Guanacaste	326 953	32,2	98,2	10,9	
Liberia	62 987	43,8	95,9	7,9	
Nicoya	50 825	38,1	96,7	13,8	
Santa Cruz	55 104	42,	98,1	12,3	
Bagaces	19 536	15,3	101,8	9,4	
Carrillo	37 122	64,3	100,4	10,2	
Cañas	26 201	38,4	97,1	9,7	
Abangares	18 039	26,7	99,9	12,0	
Tilarán	19 640	30,8	98,3	11,7	
Nandayure	11 121	19,7	104,0	13,9	
La Cruz	19 181	13,9	96,9	9,4	
Hojancha	7 197	27,5	103,2	12,6	

Puntarenas	410 929	36,5	100,5	11,3	
Puntarenas	115 019	62,4	99,1	10,9	
Esparza	28 644	132,1	96,6	12,0	
Espíritu Santo	15 686	387,8	94,3	11,9	
Buenos Aires	45 244	19,	101,7	10,5	
Montes de Oro	12 950	52,9	98,9	10,8	
Osa	29 433	15,2	104,5	14,1	
Puerto Cortés	7 969	35,2	100,7	12,5	
Aguirre	26 861	49,4	106,1	9,1	
Quepos	19 858	89,1	104,8	8,9	
Golfito	39 150	22,3	102,3	12,9	
Coto Brus	38 453	41,2	99,0	12,1	
Parrita	16 115	33,7	104,5	9,5	
Corredores	41 831	67,4	98,1	12,1	
Garabito	17 229	54,5	100,7	7,9	
Limón	386 862	42,1	100,2	11,2	
Limón	94 415	53,5	94,0	11,8	
Pococí	125 962	52,4	100,9	11,4	
Guápiles	36 469	140,3	92,7	10,2	
Siquirres	56 786	66,	102,6	10,8	
Talamanca	30 712	10,9	104,0	9,6	
Matina	37 721	48,8	108,1	10,5	
Guácimo	41 266	71,6	99,9	11,6	

Fuente: Índice Desarrollo Demográfico y Social, 2012

III. GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS CAIPAD

La ONG'S como operadoras de los CAIPAD, tienen una serie de tareas que permiten el funcionamiento técnico-administrativo de cada uno de estos centros.

Los artículos 1 y 2 de la Ley orgánica del MEP, establecen que esta Cartera es el órgano a cuyo cargo está la función de administrar todos los elementos que integran el ramo de la educación, así como la ejecución de los planes y programas que emanan del Consejo Superior de Educación.

El artículo 27 de la Ley Fundamental de Educación define a la Educación Especial como el conjunto de apoyos y servicios a disposición de los alumnos con necesidades educativas especiales, ya sea que los requieran temporal o permanentemente.

Los artículos 4, incisos d) y e), y 14 a 22 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad Ley 7600, en concordancia con los numerales 31 a 52 del reglamento, prescriben el deber del Estado de apoyar, asegurar la participación y consultar a las organizaciones de personas con discapacidad, así como la obligación del MEP de garantizar el acceso oportuno a la educación, implementar las adaptaciones y servicios de apoyo requeridos y proponer programas educativos acordes a las necesidades de la población con discapacidad.

Como se menciona en el apartado anterior, el Consejo Superior de Educación, mediante Acuerdo 61-2000 de 22 de diciembre de 2000 aprobó la "Propuesta para la Atención de las Personas Adultas con Discapacidad que requieren de apoyos prolongados o permanentes para el desempeño ocupacional o laboral", en función del cual el servicio sería considerado de carácter privado con apoyo estatal. El compromiso del Estado, en la figura del MEP, se circunscribiría a la dotación del recurso humano del Equipo Base, requerido para su funcionamiento.

En sesión 37-2003 de 28 de agosto de 2003, el Consejo Superior de Educación emite un segundo acuerdo para modificar el contenido de la propuesta originalmente aprobada, a través del cual se establece que la instancia educativa donde se ponga en operación este Centro se denominará “Centro de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD)” y que los servicios allí prestados tendrán carácter público.

El artículo 3 de la Ley 8791 “Estímulo estatal de pago de salarios del personal docente y administrativo de las instituciones privadas de enseñanza” establece que las disposiciones contenidas en esta Ley se podrán aplicar a:

- a) Los centros docentes privados sin fines de lucro que impartan educación formal en los niveles de Educación Preescolar, General Básica y Educación Diversificada o en solo alguno de ellos, todo sobre la base del interés público y de conformidad con las políticas educativas que se definan por parte del MEP, b) Fundaciones y asociaciones con proyección social que atiendan personas adultas con discapacidad y que desarrollen programas educativos debidamente avalados por el MEP.

Sin embargo, en la gestión del Programa CAIPAD la naturaleza jurídica y las responsabilidades del MEP y de la ONG han generado y continúa generando ambigüedades y vacíos en su aplicación.

En el siguiente gráfico se muestra desde la perspectiva de las ONG’s, cuales consideran que son las funciones de las organizaciones dentro del Programa.

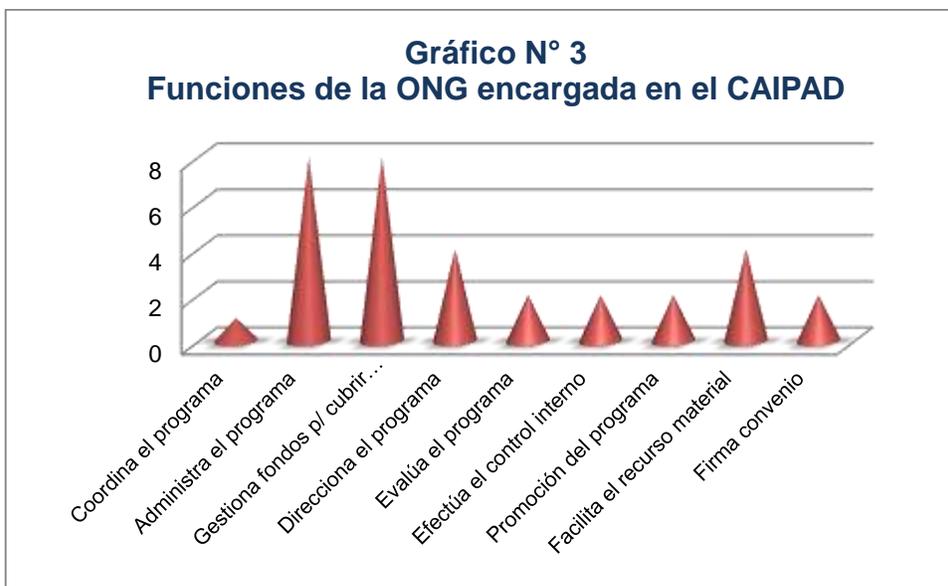


Gráfico 3

Fuente: Datos obtenidos en entrevistas realizadas a Miembros Junta Directiva de CAIPAD, 2012

La misma pregunta se planteó a los y las Directoras, las respuestas dadas se detallan en el siguiente gráfico:

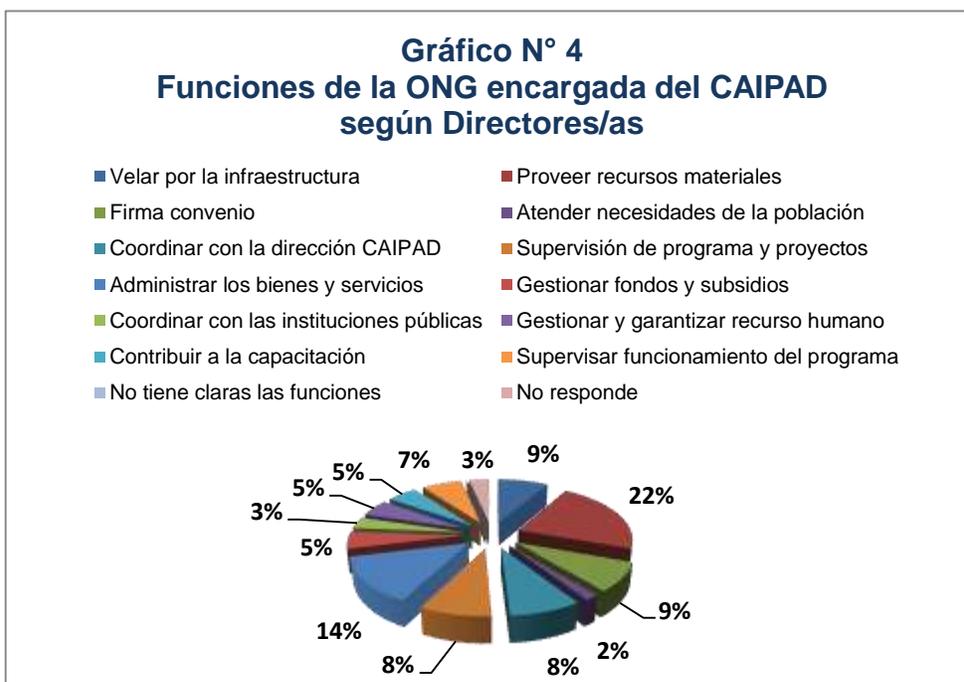


Gráfico 4

Fuente: Datos obtenidos en entrevistas realizadas a Miembros Junta Directiva de CAIPAD, 2012

De los anteriores gráficos se puede inferir que existe un distanciamiento entre el Equipo Base y las Organizaciones sobre cuáles deben ser las funciones que desempeñan las Organizaciones en un servicio CAIPAD. Mientras el Equipo Base considera que la principal función de la ONG es gestionar recursos, las ONG's describen como dos de sus principales funciones: administrar el servicio y gestionar fondos.

Lo anterior es un elemento necesario de abordar y clarificar porque es necesario buscar puntos de encuentro y sinergias para ofrecer el servicio.

1. Sistemas de coordinación entre ONG y Equipo Base

Los procesos que establece la ONG con los miembros del Equipo Base específicamente con la Dirección del Centro, según los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados a Directores/as y Juntas Directivas de CAIPAD en el año 2012, y entrevistas a Directores y Directoras en el 2013, se define de la siguiente manera: un 37% de estas organizaciones, utilizan las reuniones como uno de los medios más comunes para comunicarse y coordinar aspectos sobre todo en el área administrativa con el Equipo Base, un 24% lo hace por medio del envío de notas, un 16% realiza visitas al centro, un 14% lo hacen vía telefónica, por medio del correo electrónico y de manera verbal y un 9% la relación la realizan por medio de informes que solicitan en algún momento del año a la Dirección, o bien, por medio de alguna evaluación o la invitación al Director/a a sesiones de Junta Directiva, circulares o vía fax.

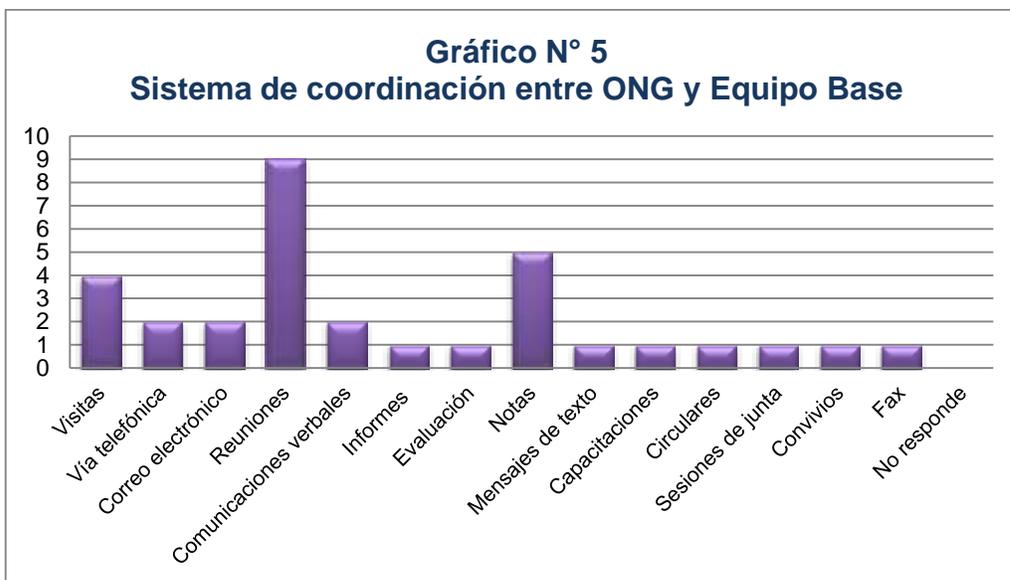


Gráfico 5

Fuente: Datos obtenidos en entrevistas realizadas a Miembros Juntas Directivas de CAIPAD, 2012

2. Sistemas de coordinación entre Equipo Base y ONG

En lo que respecta a los procesos de coordinación que establecen los Equipos Base por medio de la Dirección del Centro con la ONG, los resultados indican lo siguiente: un 63% lo hace por medio de reuniones con la Junta Directiva (en este caso generalmente citan al presidente/a o la toda la Junta Directiva a reunión, no obstante por aspectos de responsabilidades ajenas al CAIPAD de sus miembros no todos pueden presentarse), un 24% lo hace por medio de teléfono, u oficios, un 16% por medio de correo electrónico, comunicación verbal, o por medio de informes que remiten a la misma Junta Directiva, y un 8% de los casos lo hace por medio de talleres a los que invitan a la Junta Directiva, conversatorios, vía del fax, o enviando un cronograma de actividades mensuales generalmente.

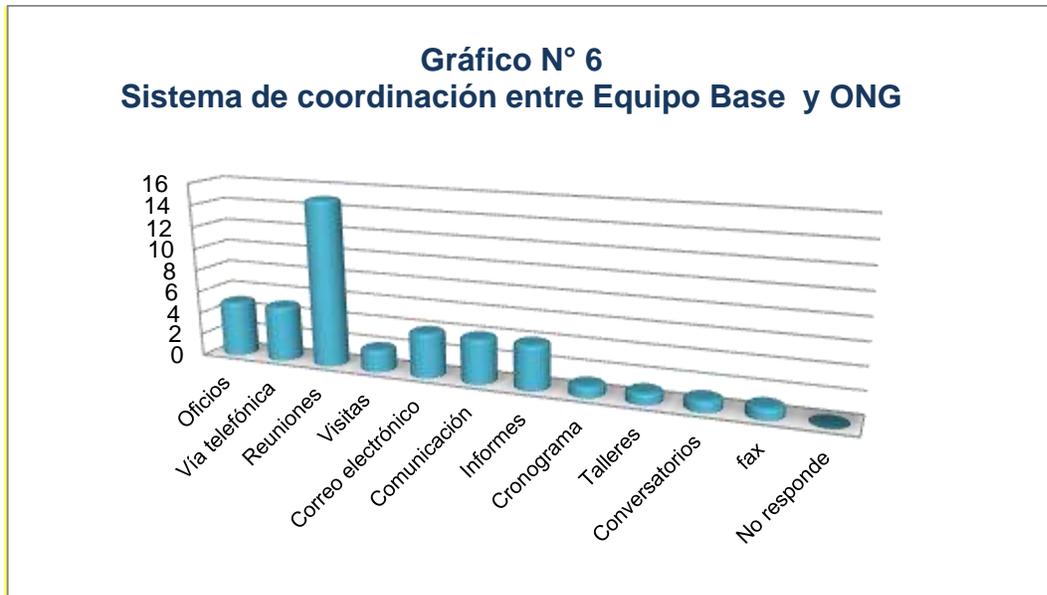


Gráfico 6

Fuente: Datos obtenidos en entrevistas realizadas a Directores/as de CAIPAD, 2012

Dentro de esto mismos procesos de coordinación que establece la Dirección del Centro con la ONG, un 69% de los y las Directores/as concluyen que la Junta Directiva respeta las decisiones que toma el Equipo Base, logran tomar las previsiones presupuestarias que permiten realizar un trabajo más efectivo, existe una comunicación asertiva, dan apoyo a todas las actividades que desarrollan, establecen un plan de reuniones periódicas como parte del seguimiento, se ayudan mutuamente, se trabaja de manera coordinada y se respetan los espacios y responsabilidades de cada uno/a de los/as responsables en sus respectivas áreas.

Un 17% de este mismo grupo de Directores/as indican que, a pesar de que se dan esos procesos de coordinación, al final, los miembros de la Junta Directiva imponen sus criterios, no toman en cuenta al Equipo Base para la toma de decisiones, provocan con sus actitudes (la junta Directiva) desmotivación en el Equipo Base, las respuestas a las peticiones de la Dirección son lentas, se van postergando y no se resuelven con la efectividad que se requiere, en algunos casos hay interpuestas demandas legales entre miembros de equipos y miembros

de Junta, e incluso han recurrido al Supervisor del Ministerio de Educación Pública para que medie en los conflictos, no obstante hacen la aclaración que estos profesionales en algunos casos no tienen información acerca del trabajo que realizan los CAIPAD.

Un 10% indica que dentro de esos procesos de coordinación, la Junta Directiva solamente se encarga de la parte económica, existe dificultad para ponerse de acuerdo entre Equipo Base y miembros de la Junta Directiva y que las decisiones que se toman son unilaterales, la ONG manda y ellos/as no tiene voz ni voto.

El 4% hace mención de que miembros de la Junta Directiva no conocen del tema CAIPAD y a pesar de eso se oponen a las propuestas que hace el Equipo Base.

3. Resultados de la gestión administrativa de los CAIPAD

“Sistema de gestión administrativa es un conjunto de acciones orientadas al logro de los objetivos de una institución; a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Definición conformada según monografía” (Gestión Administrativa de una empresa comercial”. <http://www.monografias.com> Consultada 16 de julio de 2013)

En su artículo 3, la Ley de Estímulo estatal de pago de salarios del personal docente y administrativo de las instituciones privadas de enseñanza (Ley N.º 8791) establece que las fundaciones y asociaciones con proyección social que atiendan personas adultas con discapacidad y que desarrollen programas educativos deben estar avalados por el Ministerio de Educación Pública, razón por la cual la relación laboral y más en concreto, la gestión administrativa, están totalmente ligadas al quehacer diario del MEP, incluso los empleados asignados por parte de esa institución no tienen relación de índole laboral con la Junta Directiva, sino más bien son empleados directos del MEP y es por medio de la figura del Director que se establecen las coordinaciones necesarias entre la Junta Directiva y el Equipo Base.

Dentro de este marco referencial y la información recopilada en el encuentro de con ONG's en el año 2012, los resultados son diversos, no obstante, la mayoría de la población que asiste a estos centros, lo hace de forma permanente y a pesar de no tener un perfil de egreso, tal y como lo mencionan los y las Directores y Directoras, se da un avance en el logro de los objetivos planteados para cada una de las áreas que les permite tener mejor calidad de vida. Los y las Directores y Directoras de estos centros afirman "que el éxito de un CAIPAD no solamente puede evaluarse por la cantidad de usuarios y usuarias incorporados laboralmente, sino, también por aquellas personas que logran mejorar las condiciones de autonomía y toma de decisiones.

En lo que respecta al nivel de coordinación de las organizaciones sociales y las instituciones que aportan recursos a la organización para el desarrollo del programa, en términos generales se menciona solamente la administración de fondos suministrados por la JPS y el CNREE. Las ONG's dedican mucho de su gestión a generar recursos financieros para cubrir gastos operativos.

Dentro los factores que facilitan e impiden el uso de los recursos financieros, tanto para las ONG's como para los y las Directores de los centros, mencionan los siguientes aspectos:

- El alto costo que implica la atención de cada uno de los usuarios al mes
- El porcentaje que define la JPS para pago de salarios, 25%
- El no contar con fondos propios es una limitante de las más significativas porque los "amarran" y deben acomodarse a lo que les dan y lo que la organización puede conseguir.
- La disminución del presupuesto en el 2013 les afecta para poder hacer uso de los recursos según las necesidades, esto a su vez limita la adquisición de materiales y otros recursos.
- El limitado presupuesto para realizar proyectos específicos
- La falta de equipo y material adaptado, entre otras cosas

- El poco apoyo económico que reciben de otras instituciones

No obstante, el apoyo que les brinda la JPS y el CNREE, es fundamental para solventar las necesidades básicas que demanda el funcionamiento del centro en algunas áreas, además permite ayudar a algunos/as usuarios/as con necesidades fuertes.

Uno de los aspectos que consideran como una de las debilidades más significativas, es la falta de acompañamiento tanto en el área administrativa como en el área técnica. En un 90% de los CAIPAD se indica, que no se tienen establecidos procesos articulados de seguimiento y acompañamiento por parte del MEP, lo cual limita la gestión técnica y administrativa de los CAIPAD, lo anterior a pesar de que según el convenio se establece como una obligación del MEP, velar por el funcionamiento del Centro según se demanda para cada instancia y funcionario, a través del Departamento de Centros Docentes Privados, el cual puede apoyarse en el Departamento de Educación Especial de la Dirección de Desarrollo Curricular como ente auxiliar. A nivel Administrativo-Docente por medio de los Supervisores del Centro Educativo del MEP, a los que pertenece cada Organización No Gubernamental según su región, así como las Diferentes Direcciones Regionales de Educación.

Por lo general el Departamento de Centros Docentes Privados les pide en algún momento del año, algún informe sobre la gestión administrativa que se está realizando, igual sucede por parte del Supervisor del MEP, este último tiene a su vez la responsabilidad de emitir la evaluación del desempeño a final del año, y en un 90% de los CAIPAD indican que nunca los visitan, como para tener un referente más objetivo al momento de elaborar dicha evaluación del desempeño.

Es importante mencionar que algunos CAIPAD cuentan con recursos propios que les permite la contratación de personal adicional que llega a favorecer aún más la atención que requieren los y las usuarios/as en las diferentes áreas.

4. Instrumentos de planificación que utilizan las organizaciones para operar el CAIPAD

Dentro de los instrumentos de planificación que utilizan las organizaciones para operar el CAIPAD, un 84 % de los centros indican que el principal instrumento de planificación está basado en el reglamento interno, mismo que es aportado por el MEP y los lineamientos dados por la misma institución.

Además de otros aspectos de orden operativo relacionados con el desarrollo del programa y la dinámica de trabajo, para lo cual, mencionan se tienen elaborados protocolos con las funciones de cada miembro del equipo base, planes de trabajo en las diferentes áreas, reuniones semanales, manual de normas y procedimientos que contempla el reglamento, manuales de puesto y de funciones, plan anual, plan de las unidades de trabajo, cronogramas, calendarios, incluso se mencionan planes de trabajo individuales.

En el caso de dos de los CAIPAD se conformó una comisión que trabajó con la Junta Directiva de los mismos para la elaboración de una normativa,. También se menciona que en otros casos utilizan un plan operativo anual, los planeamientos y proyecciones presupuestarias, procesos de gestión de riesgos, por medio de comités de trabajo a partir de las funciones de cada trabajador, y las evaluaciones que se aplican a los usuarios al ingresar al CAIPAD.

Un 12% indica que no aplican ningún instrumento de planificación y en un 45% menciona que lo único que utilizan son los planes de trabajo de cada área. En general una situación que se enfoca como una debilidad importante, es la carencia de un manual de funciones tanto de los profesionales que componen el equipo base como de las funciones que tienen que ver con la ONG.

El no contar con la existencia de un perfil de funciones del Terapeuta Físico, así como carecer de un manual de las funciones que debe realizar la ONG y el coordinador del CAIPAD son obstáculos para realizar procesos de planificación más pertinentes a la función del centro por parte de las ONG's

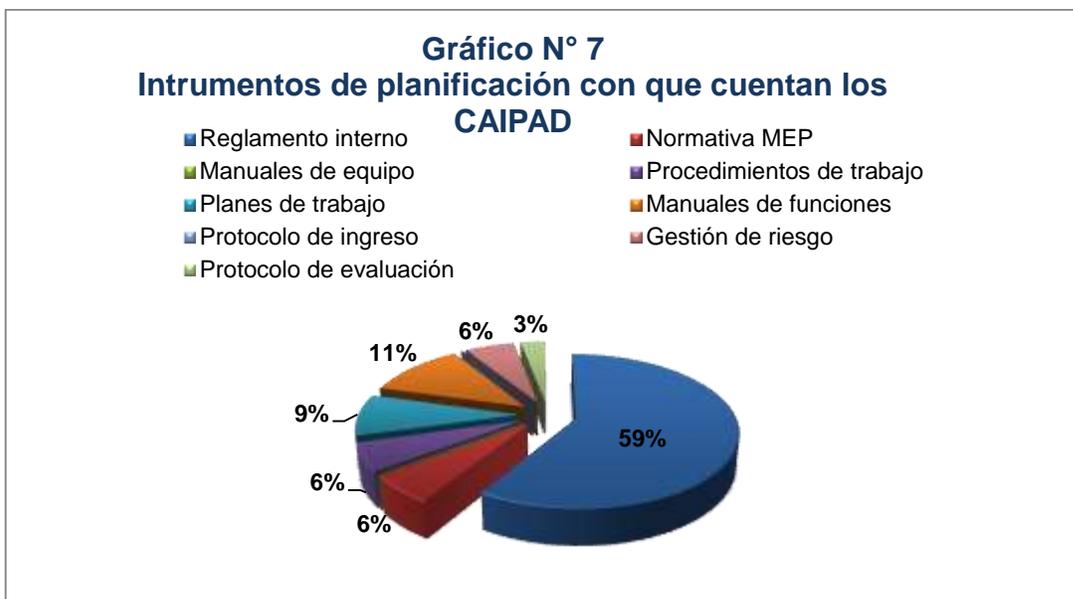


Gráfico 7

Fuente: Datos obtenidos en entrevistas realizadas a Directores/as y ONG'S de CAIPAD, 2012

Según lo externado por los miembros de las Juntas Directivas de CAIPAD, existen una serie de aspectos que ellos han identificado como limitaciones que en cierto modo no permiten la satisfacción total de usuario y usuaria, entre estas limitaciones están:

1. La falta de Director o Directora a tiempo completo
2. Poco personal para la atención de grupos tan diversos
3. El personal asignado no está preparado ni capacitado para la atención de la población que asiste al centro.
4. Hay carencia de personal en el área de Terapia Ocupacional
5. No contar con una planta física adecuada
6. La falta de asistentes en la atención de algunos usuarios y usuarias
7. La ayuda del gobierno es insuficiente para atender la demanda existente en la actualidad
8. Los procesos de comunicación no se dan con la fluidez que deberían darse sobre todo entre ONG y entes públicos, por ejemplo la Municipalidad

9. Falta el desarrollo de programas por parte de las instituciones gubernamentales dirigidos a la población con discapacidad
10. El MEP condiciona la asignación de recursos a la conformación de una ONG, lo cual no deja opción de otras alternativas
11. La ausencia total de los padres o encargados de los usuarios y usuarias para el mejoramiento de las ONG's
12. La ley de incentivos los deja en desventaja por el porcentaje y por el compromiso con otros centros privados
13. Falta compromiso de parte de instituciones del estado, a saber: INA, IMAS, Municipalidad
14. El no poder decidir cuando un funcionario pagado por el MEP no es funcional al centro
15. El alto costo que demanda la atención de cada usuario
16. El bajo porcentaje asignado por la JPS para pago de salarios
17. Poca ayuda de instituciones de la comunidad
18. Falta de acciones para generar empleo
19. Se utiliza el CAIPAD como guardería

También hacen alusión a una serie de aspectos identificados como fortalezas, entre las que citan:

1. Organización conformada por padres de familia, por tanto representan intereses de esta población
2. La evaluación semestral en donde se evidencian logros y necesidades
3. Transparencia en el orden y ejecución de los proyectos y el programa en si
4. El establecimiento de un plan estratégico y de trabajo, que guía los objetivos a lograr
5. El poder contar con personal docente calificado, comprometido, competente, con mística y experiencia
6. El tener los medios para hacer contrataciones con presupuesto propio
7. Contar con estudiantes que realizan proyectos como el TCU

8. La capacidad de la organización para la consecución de fondos propios
9. La venta de servicios por ejemplo en Terapia Física
10. Variedad en la oferta de servicios
11. Apoyo comunal en muchos casos ha sido clave en el desarrollo del centro y sobre todo de las actividades que se planifican
12. Contar con los recursos que obtienen por ejemplo de la JPS, MEP, CNREE y Embajada de Japón entre otros
13. La participación de las familias en el trabajo con los usuarios y usuarias
14. Contar en algunos casos con transporte propio
15. Contar con el mobiliario y equipo
16. El aumento de matrícula
17. Contar con equipo tecnológico adaptado a la población
18. La puesta en práctica de proyectos productivos, por ejemplo la fabrica de tortillas, el invernadero, entre otros.
19. Utilizar las instalaciones para alquiler de otras actividades lo cual les genera recursos económicos
20. Contar con materiales para el trabajo con los y las usuarios y usuarias.

5. Financiamiento

Los Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD), son entes privados de interés público, los cuales reciben apoyo económico del estado y son administrados por Organizaciones No Gubernamentales (ONG). El financiamiento de los mismos se da mediante diferentes fuentes, el MEP financia el costo del recurso humano, específicamente nombrando docentes y profesionales en diversas especialidades, bajo el estímulo estatal de pago de salarios del personal docente y administrativo de las instituciones privadas de enseñanza, **Ley Nº 8791**, la Junta de Protección Social por su parte mediante la **Ley Nº 8718**, y según indica la misma en el **ARTÍCULO 8.- Distribución de la utilidad neta de las loterías, los juegos y otros productos de azar, inciso J-** De un siete por ciento (7%) a un ocho por ciento (8%) para programas destinados a personas con discapacidad física, mental o sensorial,

conforme al Manual de criterios para la distribución de recursos de la Junta de Protección Social, brinda un monto económico de acuerdo al porcentaje anteriormente dicho, a los CAIPAD que han solicitado recursos (para el año 2013 correspondieron 386.300 millones de colones aproximadamente) y con ello los Centros realizan compra de materiales, alimentos, pago de servicios públicos y contratación de recurso humano. Cabe señalar que de los 28 CAIPAD que se encuentran funcionando actualmente, 26 reciben apoyo económico de la Junta de Protección Social.

Otros medios de financiamiento los cuales fueron indicados por los miembros de Juntas Directivas, en encuesta realizada en el 2012, son:

Subsidios económicos CNREE: El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, mediante su Programa Pobreza y Discapacidad, brinda subsidios económicos a personas con discapacidad para la satisfacción de sus necesidades básicas y las derivadas de su discapacidad, en dicho subsidio se les brinda un monto para asistencia a CAIPAD, que contempla pago de matrícula, mensualidad, transporte y material didáctico.

Donaciones: Las ONG's reciben aportes económicos, mobiliario y equipo, víveres, por parte de personas e instituciones privadas que voluntariamente desean ayudar a los CAIPAD, para el funcionamiento de los mismos.

Cuota Asociados: Monto económico que pagan de forma mensual las personas socias de la Organización No Gubernamental que administra el CAIPAD.

Municipalidades: Dos CAIPAD indican recibir apoyo económico por parte de la Municipalidad del cantón donde se ubican.

Actividades realizadas por la ONG: Las Organizaciones No Gubernamentales realizan bingos, ferias, venta de artículos elaborados por las personas usuarias del CAIPAD, entre otros, y con ello recaudan fondos para el mantenimiento de los CAIPAD.

Venta de servicios: Una de las fuentes de financiamiento de uno de los CAIPAD es vender servicios de terapia física a la CCSS.

Mensualidad Usuarios/as: Cuota económica mensual que pagan los y las usuarios/as del CAIPAD.

Fondos por elaboración de prensas: En cinco CAIPAD, la población usuaria realiza el ensamblaje de prensas y por dicho trabajo la ONG recibe un monto económico.

Matrícula: Las personas usuarias cada inicio de año, o bien quienes se integran en el transcurso del año, pagan un monto económico por matrícula al CAIPAD.

Socios/as Honorarios/as: Son quienes de forma personal brindan un monto económico o ayuda en especie a la ONG.

Alquiler de instalaciones: Uno de los CAIPAD alquila las instalaciones que posee y con ello genera recursos económicos que permiten solventar las necesidades del Centro.

6. Infraestructura

El espacio público lo constituyen todos los elementos naturales y construidos destinados a satisfacer los intereses sociales de las personas y de toda una comunidad. La accesibilidad en el espacio público, debe garantizar unas adecuadas condiciones de los elementos y los espacios, que las personas utilizan en diferentes actividades sociales, económicas, educativas, administrativas, políticas y culturales, en el entorno de lo colectivo en sus diversas escalas. (Universidad Nacional de Colombia, 2000, Accesibilidad al medio físico y al transporte, pág. 11)

El presente apartado, tiene como finalidad dar a conocer los hallazgos encontrados en lo que ha infraestructura se refiere, durante las visitas realizadas en el primer semestre 2013 y la información recopilada en el mes de octubre del 2012 en el encuentro con Directores/as y miembros de las ONG'S.

A lo largo del recorrido de todo el proceso se identificaron centros con infraestructura funcional a los intereses de trabajo que tiene definido el CAIPAD, pero también se identificaron ámbitos de trabajo donde las condiciones no permiten un acceso funcional para la población que asiste a los mismos. A su vez, en este apartado se pretende concientizar con cada una de las organizaciones, en la importancia de contar con elementos básicos pero claves para una mejor efectividad del desarrollo del programa CAIPAD, como lo es el tema de infraestructura adaptada, con el fin de que cada una de las organizaciones tomen las medidas del caso que permitan de una forma más efectiva, espacios accesibles y funcionales dentro de cada uno de los CAIPAD.

Aceras públicas para el ingreso al CAIPAD:

Con base en los 28 CAIPAD visitados se encuentra que un total de 18 CAIPAD, lo cual representa un 64%, tienen aceras externas de acceso al lugar en condiciones buenas, es decir tienen una superficie plana y sin deterioro visible que permiten la libre movilización. Estas aceras son públicas y se encuentran al lado de la carretera. Un 36% es decir 10 CAIPAD, presentan en esas mismas aceras de acceso, deterioro que hace en algunos casos imposible el tránsito de personas o bien alguna ayuda técnica (silla de ruedas, andadera, bastón, entre otros).

A pesar de lo anterior y de ser visibles las limitaciones de acceso a algunos de estos Centros, no se menciona que se estén buscando alternativas de solución al respecto. Es necesario indicar que en un 54% (15 CAIPAD) además de no contar con parqueo, las carreteras en algunos casos son muy transitadas y no se cuenta con pasos y puentes peatonales, así como zonas de seguridad que permitan a los/as usuarios/as transitar con más tranquilidad antes de hacer su ingreso al CAIPAD.

Acceso al CAIPAD:

En lo que respecta al acceso en sí al Centro, se puede evidenciar que en un 18% de los CAIPAD visitados (5 CAIPAD), no existen ni aceras, ni rampas que permitan el acceso, las entradas son de tierra y la superficie es irregular lo que

hace difícil el ingreso para algunas personas. En un 7% (2 CAIPAD), el acceso se ve limitado porque son viviendas que cuentan con portones estrechos y con algunos obstáculos en su misma estructura, esto no solo dificulta el libre tránsito de las personas con alguna ayuda técnica sino que pone en riesgo la vida de los usuarios/as y trabajadores/as de ese centro en caso de una emergencia y tengan que evacuar de inmediato.

Otro 7% (2 CAIPAD) presentan entradas accesibles, no obstante en uno de los casos solo hay una rampa pero su pendiente es muy elevada, lo cual hace difícil el acceso sobre todo en silla de ruedas, y en otro de los casos la entrada permite el acceso pero con ayuda.

Condiciones internas del CAIPAD:

En la parte interna de algunos CAIPAD se concluye, que en un 32% (9 CAIPAD) es difícil movilizarse, sobre todo porque en algunos casos son casas de habitación y los aposentos son estrechos al igual que los pasillos, ante una situación de emergencia se ve complicada una evacuación de manera ordenada y efectiva. En otros casos dentro de este mismo 32%, se encuentran Centros que son salones grandes pero el número tan elevado de bancos de trabajo que se hace imposible trasladarse de un lugar otro por medio de una silla de ruedas o andadera.

Son pocos los protocolos de evacuación en caso de alguna emergencia, a pesar de que algunas de estas edificaciones son muy antiguas y están deterioradas en su estructura e instalaciones eléctricas, lo cual las hace muy vulnerables por ejemplo a un incendio.

En uno de los CAIPAD visitados, las instalaciones son excelentes, cuenta con dos plantas, no obstante de momento algunos/as de los/as usuarios/as no pueden tener acceso al segundo piso, razón por la cual están presupuestando la compra de un ascensor. Ver figura N° 1.

En el resto de los Centros, es decir en el 68% (19 CAIPAD) se identifican instalaciones que favorecen en gran medida el trabajo que se realiza.

Figura N° 1

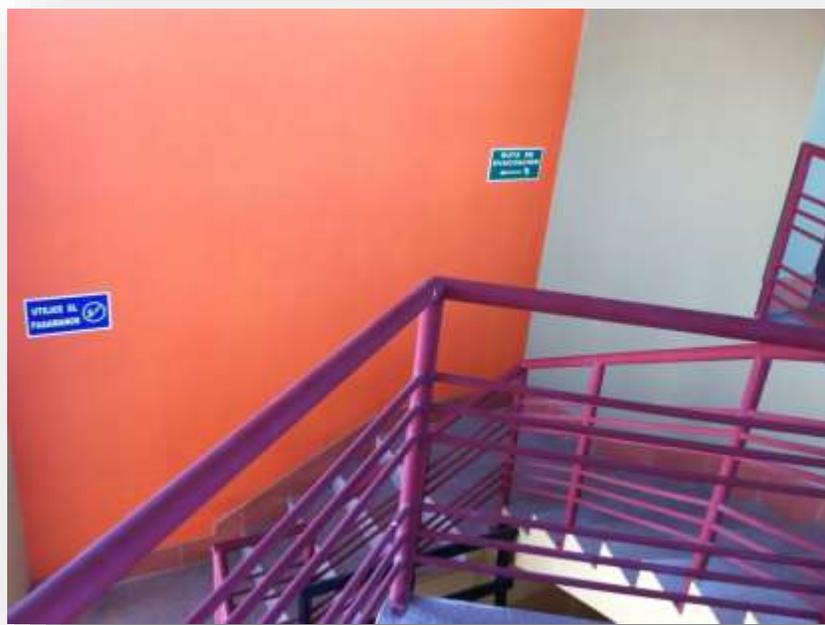


Ilustración 1

Con respecto a las rampas, cabe mencionar que en pocos casos (2 CAIPAD), las rampas de acceso tienen pendientes muy pronunciadas, sobre todo si se toma en cuenta su longitud, lo cual hace difícil el acceso no solo en silla de ruedas sino también usuarios/as de bastón y andadera, además no cuentan con descansos largos ni con material antideslizante. En uno de los casos, una motocicleta es parqueada en un pasillo por parte de un funcionario del CAIPAD, por lo que se brindaron recomendaciones al respecto. Ver figura N° 2.

Figura N° 2

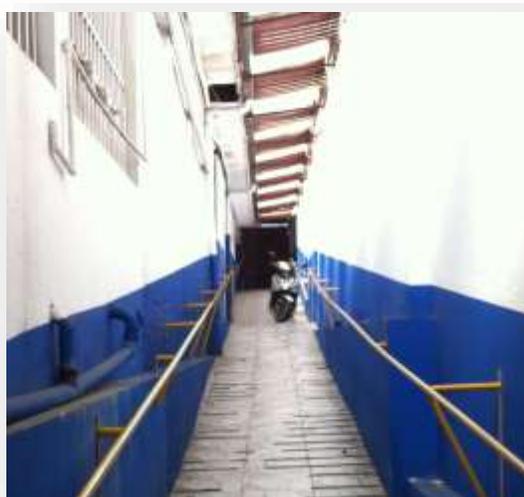


Ilustración 2

En lo concerniente al tema de estacionamientos, existe diversidad de situaciones, algunos CAIPAD no cuentan con parqueo propio, están ubicados a la orilla de la carretera lo cual pone en peligro la integridad de los/as usuarios/as que deben viajar en automóvil o autobús, CAIPAD donde el parqueo es un espacio de tierra con zacate alto, piedra suelta, irregularidades pronunciadas, en otros CAIPAD hay espacios de parqueo pero no se delimitan zonas para el uso de personas con alguna discapacidad y otros donde si existe parqueo y espacios delimitados para las personas con discapacidad. Pero se puede concluir que en un 54% (15 CAIPAD), no se cuenta con parqueo disponible para uso de las personas usuarias del CAIPAD. Ver figura N° 3.

Figura N° 3



Ilustración 3

Uno de los aspectos que también llama la atención con base en las visitas realizadas, tiene que ver con los espacios dispuestos para el trabajo. Se pudo encontrar que 4 CAIPAD (representan un 14%) utilizan casas de habitación, donde los salones de trabajo son los aposentos de la misma vivienda, los cuales son pequeños e incómodos. Ver figura N° 4.

Figura N° 4



Ilustración 4

Un 14% (4 CAIPAD) son un solo salón con mesas de trabajo muy aglutinadas lo que perjudica la dinámica y también en ellos se encuentran una serie de elementos distractores que no favorecen en nada el trabajo a realizar. Existe un 11% (3 CAIPAD) donde en un mismo aposento de cuatro metros por tres metros trabajan hasta tres docentes al mismo tiempo, esto no favorece los procesos que se desarrollan y limita un trabajo más funcional y dinámico, entre otros aspectos, incluso son lugares poco ventilados.

Un aspecto que debe analizarse y tomar en cuenta es que en al menos un 61% (17 CAIPAD) no existe elementos de señalización definidos claramente, lo cual hace que existan zonas incluso de peligro que son desconocidas para el/la usuario/a y el mismo visitante, en algunos espacios se encuentra el rótulo de baños, pero los demás espacios en caso de emergencia (puntos de reunión por ejemplo), no están delimitados por algún tipo de señalización, igual sucede con los extintores, que están en la pared en algunos casos, porque no en todos los CAIPAD se encontraron, no tienen ninguna señalización.

Lo referente a servicios sanitarios, el espacio debe permitir la maniobra de una silla de ruedas en un giro de 360°, contar con barras de ayuda abatible al lado del inodoro, la superficie del suelo debe en lo posible mantener el nivel del espacio exterior o con un cambio leve del mismo, con mecanismos de apertura interior de la puerta de fácil accionamiento.

Con base en lo anterior se obtuvo como resultado después de las visitas, que respecto al tema de las baterías de baños, un 36% (10 CAIPAD) no cuentan con una infraestructura en baños accesible tal y como está establecido, incluso hay centros donde la puerta de entrada es muy angosta, en otro caso las puertas tienen daños lo que hace que se pueda ver la persona que está haciendo uso del mismo, y en otros, en el baño hay cajas y otros objetos (lo utilizan como bodega) lo cual reduce considerablemente el espacio y dificulta su uso. No tiene ninguna señalización, en otros es un baño compartido e incluso en uno de los CAIPAD pasa en mal estado por un mal uso de los/as usuarios/as, según indicaron al momento de la visita el docente de Artes Industriales en este caso.

En el 64% (18 CAIPAD) restante se puede concluir que se cuenta con baterías de baños con un porcentaje alto de accesibilidad. Ver figuras N° 5 y N° 6.

Figura N° 5

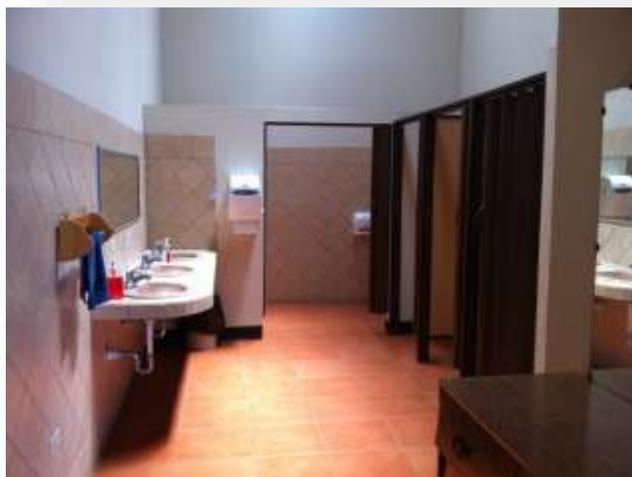


Ilustración 5



Dentro de la información suministrada por Directores/as y miembros de las Juntas Directivas de las ONG'S se indica que al no contar con una planta física propia, se generan altos costos de mantenimiento, la falta de zonas verdes para actividades ocupacionales y de ocio y los problemas de abastecimiento de agua, en otros, hacen más difícil el trabajo en los CAIPAD.

7. Necesidades de capacitación

En cuanto a necesidades de capacitación que externan los y las profesionales de los CAIPAD, predominan las referentes a Sexualidad, Gestión Administrativa y Legislación, Manejo Conductual, Estrategias de Inserción Laboral y Técnicas de Trabajo para Adultos/as con Discapacidad.



Gráfico 8

En el caso particular del tema sexualidad, los profesionales de los CAIPAD coinciden en que tanto ellos/as, como los padres y madres de familia o encargados/as, requieren de capacitación al respecto. Buscando como objetivo que los/as docentes logren cumplir roles de mediadores para la población usuaria, ofreciendo conocimientos y ayudas profesionales y por su parte, los padres y madres participen en el desarrollo de autonomía e independencia que sus hijos/as requieren para construir su biografía sexual, buscando un máximo nivel de integración posible, también en el campo de sus necesidades afectivas y sexuales. Un aspecto que se menciona también en el proceso de entrevista es el tema de la falta de conocimiento acerca de la gestión administrativa, vista ésta desde el ámbito del puesto de Dirección con las competencias que conlleva, en este caso Dirección 1, lo anterior porque se asigna por recargo al docente de Educación Especial, quien muchas veces no tiene formación en el área de Administración Educativa.

IV. GESTIÓN ACADÉMICA

1. Enfoque pedagógico

Las habilidades adaptativas se refieren a como el sujeto afronta las experiencias de la vida cotidiana y como cumplen las normas de autonomía personal según lo esperado en relación a su edad y nivel sociocultural.

Pueden definirse también como el desarrollo de capacidades o destrezas que las personas desarrollan de acuerdo a su edad cronológica para adaptarse a su ambiente social. (http://discapacidadesintelectuales.blogspot.com/2012/11/blog-post_2229.html)

Cada vez se reconoce más la importancia de incluirlas como parte de diversos programas educativos dirigidos a niños, niñas y adolescentes. Tanto en la escuela como en otros escenarios de trabajo.

La Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Costa Rica, menciona en su Artículo 25 que:

“Será prioridad la capacitación a las personas con discapacidad mayores de dieciocho años que, como consecuencia de su discapacidad, no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral”

Conocerse, saber qué se quiere en la vida e identificar los recursos personales con que se cuenta para lograrlo, son aspectos que le permiten a una persona tener claridad sobre el proyecto vital que quiere emprender y desarrollar las competencias que necesita para alcanzarlo. Conocerse es el soporte y el motor de la identidad y de la capacidad de comportarse con autonomía. Conocerse no es sólo mirar hacia dentro de sí, también es saber con qué fuentes sociales de afecto, ejemplo, apoyo o reconocimiento se cuenta. Saber además que recursos personales y sociales posee para mejorar los procesos integrales de formación de la persona con

discapacidad y que requiere de apoyos. (www.competenciaslaborales.net
25 noviembre 2013)

La UNESCO en su documento del *Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe* (PRELAC, 2002) afirma, “Ya no es suficiente, aunque sigue siendo fundamental, que la educación proporcione las competencias básicas tradicionales, sino que también ha de proporcionar los elementos necesarios para ejercer plenamente la ciudadanía, contribuir a una cultura de la paz y a la transformación de la sociedad. Desde esta perspectiva, la educación tiene una función cívica y liberadora del ser humano”.

El programa CAIPAD tiene como objetivo “Ofrecer a las personas con discapacidad mayores de 18 años que requieren de apoyos prolongados o permanentes, (‘‘son recursos y estrategias destinadas a promover, incrementar o mejorar, el desarrollo, la educación, los intereses y el bienestar personal y el funcionamiento individual’’) (AAMR, 2020), una alternativa de dedicación personal, social, ocupacional y/o productiva, que les permita potenciar su desarrollo integral, su autonomía personal y mejores condiciones de vida presente y futura para ellos y para sus familias”. Dicho programa también debe desarrollar la máxima capacidad productiva de las personas e involucrarlas en actividades laborales cuando éstas tengan la oportunidad de lograrlo de forma total o parcial.

2. Perfil y requisitos de entrada

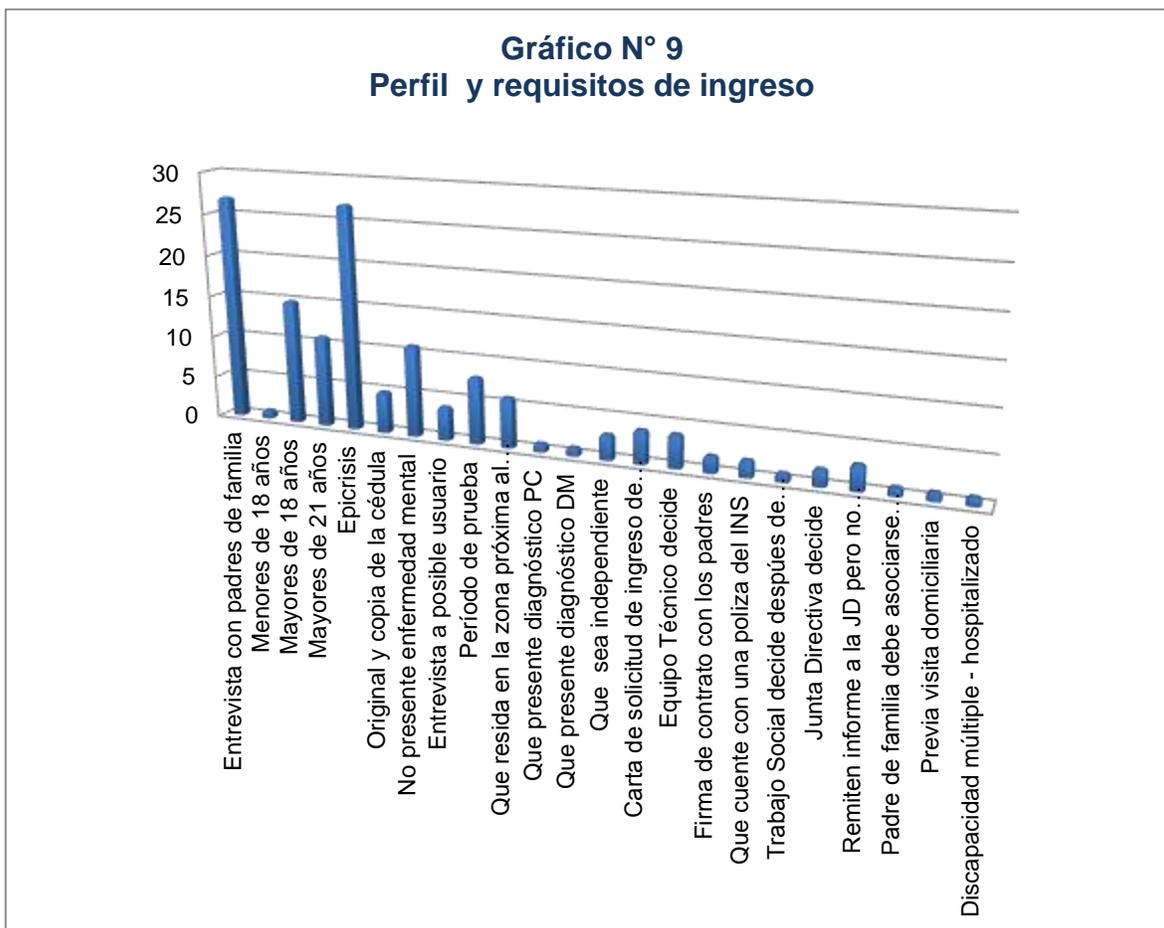


Gráfico 9

Fuente: Datos obtenidos en entrevistas realizadas a Directores/as de CAIPAD, 2013

Con respecto a los criterios de ingreso establecidos dentro de la dinámica administrativa de cada CAIPAD, se identifican tanto requisitos como elementos que componen un perfil de ingreso, de acuerdo a la población que debe recibir el CAIPAD.

Cada centro tiene su propia dinámica para ingresar a un o una usuaria y es de acuerdo a lo que define cada uno de ellos y a la documentación que deben aportar los responsables de las o los posibles usuarios/as que se da el ingreso. Todos los CAIPAD, sin excepción, siguen algún procedimiento previo al ingreso de una o un solicitante.

A continuación se mencionan los requisitos que se solicitan para el ingreso: persona mayor de 21 años, que presente alguna condición de discapacidad y que requiera de apoyos prolongados o permanentes.

Un 100 % (28 CAIPAD) les solicitan a los padres de familia o encargados certificado médico (epicrisis), sobre el cual determinan sí el solicitante presenta alguna discapacidad, además dentro del mismo porcentaje, está el proceso de entrevista a padres de familia o encargados.

Un 41% (12 CAIPAD) de los y las Directores/as entrevistados/as indican que la edad de ingreso al CAIPAD es a los 21 años, mientras que un 56% (15 CAIPAD) hace mención que aceptan usuarios de 18 años y un 4% (1 CAIPAD) tiene dentro de su población actual usuarios por debajo de los 18 años. Al preguntarles por qué los reciben con esa edad, mencionan que son personas egresadas del sistema educativo público, generalmente de la modalidad de III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional y que los padres de familia quieren que continúen en este proceso para que no pierdan la secuencia de todo lo logrado dentro del mismo tiempo de escolarización.

En un 41% (12 CAIPAD) no se avala el ingreso de las personas que presentan discapacidad asociada a discapacidad psicosocial (enfermedad mental.) En este caso aducen que no cuentan con el personal especializado para la atención de dicha población.

En un 29% (8 CAIPAD), una vez que la persona usuaria ha sido ingresada, pasa por un período de prueba, el cual va de cuatro a seis semanas. El problema que se presenta al final de este período de prueba o pasantía es que hacer cuando el o la persona no tiene el perfil para estar en el CAIPAD, sobre todo por la expectativa que se genera alrededor de la persona y su familia o encargados.

En un 22% (6 CAIPAD), la persona que solicita el ingreso debe residir en la zona próxima al Centro.

El 20% (es decir 6 CAIPAD) solicitan la presentación de la cédula y un 17% (5 CAIPAD) realiza una entrevista previa al posible usuario/a, además de que se pide una carta de solicitud de ingreso elaborada por los padres de familia o encargados.

Un 14 % (4 CAIPAD), solicita como requisito de ingreso que el/la posible usuario/a sea independiente, esto quiere decir, que controle esfínteres, que se vista solo/a, que se alimente solo/a, entre otras. En igual proporción una vez que los padres de familia o encargados hacen la solicitud ante la Dirección del CAIPAD, el Equipo Base elabora un informe y lo remite a la Junta Directiva, no obstante no es la Junta Directiva quien define si se da el ingreso o no, sino que es el mismo Equipo Base quien lo determina.

En un 14% (4 CAIPAD) un aspecto determinante para el ingreso de una persona al Centro, es el criterio técnico del Equipo Base, en este caso si ellos/as deciden que por alguna situación especial no es prudente el ingreso, la Junta Directiva respeta el criterio emitido por el Equipo Base.

Dentro del 10% (3 CAIPAD) se determinó que: los padres de familia o encargados deben firmar un contrato, el/la usuario/a debe contar con una póliza de seguros.

En el 10% (3 CAIPAD) la autorización de ingreso queda a cargo de la Junta Directiva, solamente en uno de estos tres casos se hace en conjunto, es decir Junta Directiva y Equipo Base.

Tres de los CAIPAD solicitan documentos como los siguientes.

- Epicrisis con diagnóstico de Parálisis Cerebral
- Epicrisis con diagnóstico de Discapacidad Múltiple
- Afiliación de los padres de familia o encargados al CAIPAD
- Diagnóstico de Discapacidad Múltiple y que el usuario esté hospitalizado

Solamente en un 4% (1 CAIPAD) es la profesional en Trabajo Social quien toma de decisión unilateralmente de decidir el ingreso de un solicitante.

Es importante mencionar que en todos los CAIPAD visitados, cuentan, como parte del proceso de ingreso, con más de uno de los criterios evaluados y citados anteriormente.

Indicar que solamente un CAIPAD quedó sin poder visitar, debido a que no estaba funcionando, este es el caso de la Asociación Nacional de Atención Múltiple para Personas Excepcionales (ANAMPE).

3. Modalidades de trabajo del Programa CAIPAD

Las modalidades de trabajo para los CAIPAD están determinadas según la cantidad de usuarios o usuarias matriculados/as y así se asigna el recurso humano.

Tabla 5

Tabla N° 5

Modalidades de CAIPAD

Modalidad A	Modalidad B
<p data-bbox="233 500 997 716">✚ Atiende a personas con discapacidad mayores de 21 años que por su nivel de funcionalidad tiene la posibilidad de involucrarse, al menos parcialmente, en un proceso productivo, bajo supervisión y con el refuerzo de apoyos prolongados o permanentes en algunas aéreas de la vida cotidiana.</p> <p data-bbox="233 756 997 972">✚ Conformado por los siguientes profesionales: 1 Director/a (docente de EE con recargo de funciones) 2 Profesores/as de Educ. Especial 2 Profesores/as rama Técnico Profesional 1 Técnico/a de producción Total 6 profesionales</p> <p data-bbox="233 1013 997 1195">✚ Estudiantes atendidos/as: ✓ 60 a 90 personas adultas con discapacidad que requiere de apoyos prolongados o permanentes ✓ Cada miembro del Equipo Base tendrá a cargo grupos rotativos de 10 a 15 personas</p>	<p data-bbox="1060 500 1871 751">✚ Atiende a personas con discapacidad mayores de 21 años que no han gozado anteriormente de otros servicios y personas egresadas de los centros de educación especial que por sus condiciones generales de funcionamiento requiere de apoyos prolongados o permanentes para el desempeño de la mayoría de las actividades ocupacionales y de la vida cotidiana</p> <p data-bbox="1060 792 1871 1081">✚ Conformado por los siguientes profesionales: 1 Director/a (docente de EE con recargo de funciones) 1 Profesor/a de Educ. Especial 1 Profesor/a rama Técnico Profesional 1 Trabajador/a Social 1 Terapeuta Ocupacional 1 Fisioterapeuta (Si se requiere) Total 6 profesionales</p> <p data-bbox="1060 1122 1871 1336">✚ Estudiantes atendidos/as: ✓ 30 a 42 personas adultas con discapacidad que requiere de apoyos prolongados o permanentes ✓ Cada miembro del Equipo Base tendrá a cargo grupos rotativos de 5 a 7 personas</p>

Tabla 6

Tabla N° 6

Recurso Humano asignado según modalidad de trabajo, 2013.

CAIPAD	MODALIDAD	PROFESIONALES	# DE USUARIOS/AS	EQUIPO COMPLETO
1. ATJALA	B	1 Directora, 2 Educ. Especial, 1 Terapeuta Físico/a, 1 Trabajadora Social Total: 5	<u>45 (3+)</u>	No Faltan 1TO y 1Técnico Profesional y tiene una EE de más
2. APNAE	B	1 Directora, 1 Educ. Especial, 1 Rehabilitación Ocupacional, 1 Area Social, 1 Artes Industriales Total: 5	41	Sí
3. AYUMISANCA	A	1 Directora, 3 Educ. Especial, 2 Artes Indust., 1 Educ. Hogar, 1 TO Total: 8	68	Sí Tiene de más 1 EE y 1 TO
4. ACOPECONE	A	1 Directora, 2 Educ. Especial, 2 Artes Industriales, 1 Terapia Física, 1 TO Total: 7	68	No Falta 1 Tec. Producción y tiene de más 1 Terapia Física y 1 TO

CAIPAD	MODALIDAD	PROFESIONALES	# DE USUARIOS/AS	EQUIPO COMPLETO
5. FUNDAE	B	1 Directora, 1 Terapia Física, 1 TO, 1 Trab. Social, 1 Educ. Especial, 1 Artes Plásticas Total: 6	<u>60 (18+)</u>	SÍ
6. APEDISUPA	B	1 Directora, 1 Terapia Física, 1 TO, 1 Trab. Social, 1 Art. Plásticas, 1 Art. Industriales, 2 Educ. Especial Total: 8	<u>60 (4+)</u>	SÍ Tiene de más 1 Tec. Profesional, 1 EE
7. FUNPROJO	B	1 Terapia Física Total: 1	<u>62 (55+)</u>	No Falta 1 Director/a, 1 EE, 1 TS, 1 TO, 1 Tec. Profesional
8. ACEFOPAVAS	A	1 Art. Industriales Total: 1	<u>26 (11+)</u>	No Falta 1 Director/a, 2 EE, 1 Téc. Profesional, 1 Tec. Producción

CAIPAD	MODALIDAD	PROFESIONALES	# DE USUARIOS/AS	EQUIPO COMPLETO
9. APRODISA	A	1 TO, 1 Educ. Especial, 1 Educ. Hogar Total: 3	44	No Falta 1 Director/a, 1 EE, 1 Tec. Profesional 1 Tec. Producción
10. ASCOPA	B	1 Director, 3 Educ. Especial, 2 Educ. Hogar, 1 TO Total: 7	40	No Falta 1 TS, 1 Fisioterapeuta (si se requiere), tiene de más 2 EE y 1 Tec. Profesional
11. SERVIO FLORES	A	1 Directora, 2 Educ. Especial, 1 TO, 1 Art. Industriales, 1 Educ. Hogar Total: 6	70	SÍ
12. ACIOSA	B	1 Directora, 2 Educ. Especial, 1 Art. Industriales, 1 Educ. Física, 1 TO Total: 6	<u>25 (5-)</u>	No Falta 1 TS, 1 Fisioterapeuta (si se requiere), tiene de más 1 EE
13. APRIOPEDA	B	1 Directora, 2 Terapia Física, 1 TO, 1 Art. Industriales, 2 Educ. Especial, 1	47	SÍ Tiene de más 1

CAIPAD	MODALIDAD	PROFESIONALES	# DE USUARIOS/AS	EQUIPO COMPLETO
		Trabajadora Social Total: 8		Fisioterapeuta, 1 EE
14. TALLER PROTEGIDO DE ALAJUELA	A	1 Directora, 2 Educ. Especial, 1 Art. Industriales, 1 Educ. Hogar Total: 5	<u>48 (12-)</u>	No Falta 1 Tec. Producción
15. ATAICA	B	1 Directora, 1 Educ. Hogar, 1 Art. Industriales, 1 Educ. Especial Total: 4	<u>70 (28+)</u>	No Falta 1 TS, 1 TO, 1 Fisioterapeuta (si se requiere), tiene de más 1 Tec. Profesional
16. ASADIS	B	1 Directora, 1 TO, 1 Terapia Física, 1 Educ. Especial Total: 4	<u>65 (35+)</u>	No Falta 1 TS, 1 Tec. Profesional
17. TALITA CUMI	B	1 Directora, 1 Trabajadora Social, 2 Educ. Especial, 1 Terapia Física, 1 TO Total: 6	<u>70 (28+)</u>	No Falta 1 Tec Profesional y tiene 1 EE de más
18. ACOCONE	B	1 Director, 1 Educ. Especial, 1 Educ. Hogar Total: 3	47 (17+)	No Falta 1 TS 1 TO, 1 Fisioterapeuta

CAIPAD	MODALIDAD	PROFESIONALES	# DE USUARIOS/AS	EQUIPO COMPLETO
				(Si se requiere)
19.URP TURRIALBA	B	1 Directora, 1 TO, 1Terapia Física, 2 Educ. Especial, 1 Art. Industriales, 1 Educ. Hogar, 1 Trabajo Social Total: 8	73 (17+)	Sí Tiene de más 1 EE, 1 Tec Profesional
20.APAMAR	B	1 Directora, 1 Art. Industriales, 2 Educ. Especial Total: 4	40 (10+)	No Falta 1 Fisioterapeuta, 1 TS, 1 TO, tiene de más 1 EE
21.EL SOL BRILLA PARA TODOS/AS	A	1 Directora, 1 Educ. Especial, 1 Educ. Hogar Total: 3	55 (10+)	No Falta 1 EE, 1 Tec Profesional, 1 Tec Producción
22.ANPREMF	B	1 Directora, 2 Educ. Especial, 1 TO, 1Trabajo Social, 1 Artes Plásticas Total: 6	26 (4-)	Sí Falta 1 Fisioterapeuta (Si se requiere), tiene de más 1 EE
23.ASOPAFAM	B	1 Directora, 3 Educ. Especial, 1 Art. Industriales, 1 Educ. Hogar, 1 Trabajo Social, 1 TO Total: 8	<u>66 (10+)</u>	Sí Falta 1 Fisioterapeuta (Si se requiere),

CAIPAD	MODALIDAD	PROFESIONALES	# DE USUARIOS/AS	EQUIPO COMPLETO
				tiene de más 2 EE
24. ASACAM	B	1 Directora, 1 Educ. Especial, 1 Educ. Vida Cotidiana Total: 3	20	No Falta 1 TS, 1 TO, 1 Fisioterapeuta (Si se requiere)
25. ANDREA JIMÉNEZ	B	1 Directora, 1 Educ. Especial, 1 TO, 1 Terapia Física, 1 Trabajo Social, 1 Artes Plásticas Total: 6	<u>47 (5+)</u>	Sí
26. AFIACE	B	1 Directora, 1 Art. Plásticas, 1 Educ. Hogar, 2 Educ. Especial, 1 Terapeuta Físico Total: 6	36	No Falta 1 TS, 1 TO, tiene de más 1 EE, 1 Tec. Profesional
27. ASODEPA	B	1 Directora, 1 TO, 1 Terapia Física, 1 Educ. Especial Total: 4	46 (16+)	No Falta 1 TS, 1 Tec. Profesional
28. FUNADIS	B	1 Directora, 1 TO, 1 Terapia Física, 1 Socióloga, 2 Educ. Especial, 1 Art. Plásticas Total: 7	37	Sí Tiene de más 1 EE

Fuente: Entrevistas a Directores/as de CAIPAD, 2013.

Según datos de la tabla anterior se desprende la siguiente información:

Como indican las modalidades (A, B) con que cuentan los CAIPAD, los Equipos Base deben estar conformados por 6 profesionales. El gráfico N° 10 brinda los resultados de 28 CAIPAD a nivel nacional, en cuanto a porcentajes se refiere, donde 11 CAIPAD poseen Equipos Base completos y 17 CAIPAD cuentan con Equipos Base incompletos.

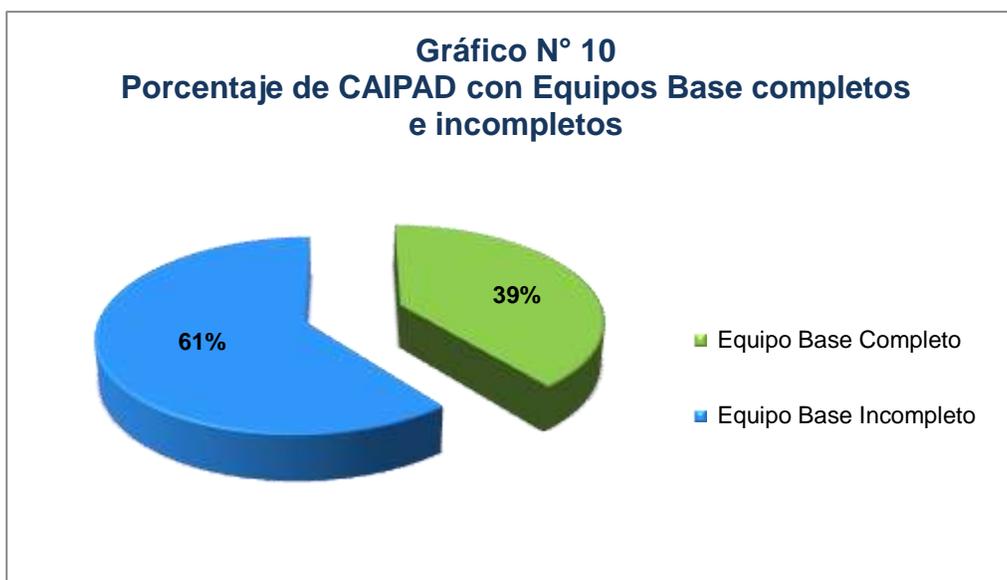


Gráfico 10

El gráfico siguiente muestra el porcentaje de profesionales por especialidad faltantes en los CAIPAD para obtener Equipos Base completos. En los 28 CAIPAD existe una carencia de **10** profesionales en Trabajo Social, lo que representa un 22%, tanto en Terapia Física, como Profesores Técnico Profesionales, se requieren **8**, que constituyen un 17% en cada especialidad, en Terapia Ocupacional hay un faltante de **7** profesionales, que representan un 15%, así como **5** Técnicos de Producción, que constituyen un 11%. Además se requieren **5** profesionales en Educación Especial que significan un 11% y **3** Directores/as que representan un 7%.

Por lo anterior, los 28 CAIPAD requieren 46 nuevos profesionales que les permitan poseer sus Equipos Base completos.

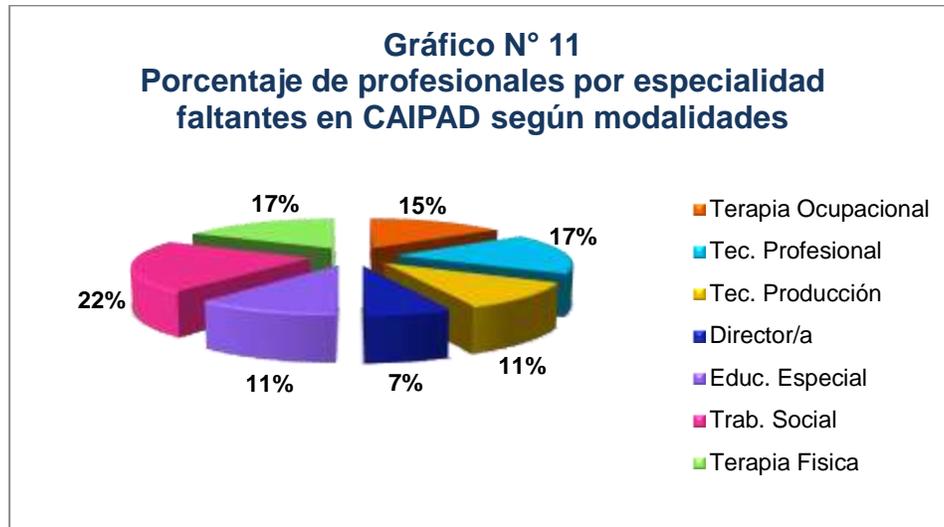


Gráfico 11

Fuente: Datos obtenidos en entrevistas realizadas a Directores/as de CAIPAD, 2013

4. Programa CAIPAD

El programa brinda una atención integral para la consecución de la autonomía personal, tomando en cuenta las siguientes áreas:

Vida Diaria, Personal Social, Ocupacional Básica, Académica Funcional y Formación Laboral.

Vida Diaria: Las necesidades educativas especiales relacionadas con los procesos de transición a la vida adulta van encaminadas a la optimización de las Conductas Adaptativas “Conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas que han sido aprendidas por las personas para funcionar en sus vidas diarias. Se expresa en habilidades” (AAMR, 2020). Dentro del programa CAIPAD, Vida Diaria es el área donde se contempla el desarrollo del más alto nivel de independencia y autodeterminación que la persona pueda lograr, de acuerdo con su condición y sus potencialidades. Incluye el desarrollo de habilidades para el

desempeño en actividades cotidianas, para la utilización de recursos de la comunidad y para el disfrute y la participación de la recreación y de las distintas expresiones culturales. Además, debe poner énfasis en el desarrollo de habilidades y diseño de apoyos para la comunicación efectiva y para el mantenimiento de la seguridad y la salud personales. (Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad – CAIPAD. MEP, 2005)

De acuerdo a la información recopilada en cada una de las visitas, los y las directores/as entrevistados/as hacen mención de que la población que atienden en su gran mayoría está ubicada dentro de la modalidad del programa CAIPAD definida como modalidad “B”, que corresponde aquella donde el/la usuario/a recibe atención en todas las áreas, poniéndose énfasis en el área de autonomía personal, siguiendo muy de cerca los apoyos recomendados por el Equipo Base, principalmente aquellos prescritos por el terapeuta ocupacional, en acuerdo con la decisión del usuario/a y la de sus familiares, (Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad – CAIPAD. MEP, 2005).

La condición de algunos/as usuarios/as, no permite establecer a mediano plazo procesos con miras a lograr en los y las usuarios/as el desarrollo de independencia, toma de decisiones, confianza en sí mismos/as. El trabajo que realizan busca entre otras, el desarrollo de habilidades para el desempeño en actividades cotidianas, enfocadas para que el/la usuario/a logre la utilización de recursos de la comunidad y el disfrute en actividades recreativas y de expresión cultural, no obstante es un tema que debería enfocarse en aspectos más funcionales para el usuario o la usuaria y su posible egreso del centro. Se identifica también por medio de las visitas que en uno de los CAIPAD no existe rutina de trabajo establecida desde el inicio del día que permita formar hábitos hacia el futuro.

No obstante se percibe que los procesos que se desarrollan, llevan a la obtención de elementos claves de comunicación efectiva, mantenimiento de la seguridad para el autocontrol y el comportamiento, pero no se les da continuidad en el tiempo de manera sistemática, lo que los hace poco efectivos.

En esta área los logros son diversos y tienen relación con las habilidades y destrezas que muestran los usuarios y usuarias que asisten al servicio, no puede dejarse de lado que no toda la población logra el mismo avance, debido a su condición de discapacidad, en estos casos el trabajo se dirige más a el desarrollo de habilidades en procesos como el de autonomía, toma de decisiones, seguridad y confianza en sí mismo para desenvolverse fuera del Centro, sin necesidad en algunos casos de tener proyectada su inserción laboral como tal.

En algunos centros se identificó el uso de herramientas de trabajo que permiten registrar y llevar control del trabajo y avance de cada uno de los usuarios, no obstante vale la pena revisar que tan efectiva es para los procesos si no se realiza con la constancia con la que debe realizarse, y no dejar de lado que el proceso de atención de cada uno de los usuarios es un proceso integral.

Personal Social: En esta área el programa CAIPAD, incluye los aspectos de la formación de valores de nuestra cultura y el dominio de reglas y normas para el autocontrol y el comportamiento social. (Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad – CAIPAD. MEP, 2005)

Cabe destacar en este aspecto, que en un 95% de los CAIPAD visitados de una u otra forma desarrollan procesos de participación comunal, por medio de diferentes actividades que se generan dentro de la misma comunidad en la que está ubicado el centro. Entre estas se pueden citar, conmemoración de la Independencia de Costa Rica, posadas y villancicos en navidad. Incluso en algunos CAIPAD, la Dirección del mismo, se ha dado a la tarea de establecer alianzas con empresas y de esta forma realizar actividades en conjunto donde se dan a conocer como CAIPAD, entre estas actividades están ferias y eventos culturales. También se trabaja en temas como el uso del dinero, del semáforo, la identificación de rótulos, ya sea de restaurantes, autobuses y otros. Manejo de datos personales, e identificación de los puntos cardinales.

Ocupacional Básica: Existen dos aspectos fundamentales a tomar en cuenta dentro de esta área como parte inicial del proceso de inserción laboral que son:

- La ocupación es parte de la condición humana, los seres humanos poseen una naturaleza ocupacional.
- La ocupación es necesaria para la sociedad y la cultura, es un elemento crucial de integridad y salud humana

Para la Asociación Profesional de Terapeutas Ocupacionales de Navarra (Pamplona 2004); la ocupación es la actividad principal del ser humano a través de la cual la persona controla y equilibra su vida. La ocupación se define, valora, organiza y adquiere significado individualmente dependiendo de las aspiraciones, de las necesidades y entornos de dicha persona. En conclusión, la ocupación forma parte de la identidad social y personal de un individuo ya que aporta un sentido de vida, una identidad por la que luchar y trabajar. Incluso una identidad psicológica y una identidad espiritual. Además de proporcionar un papel, un sentimiento de pertenencia a un grupo o cultura, una identidad social.

Gary Kielhofner, (2004) tal y como expone en el modelo de ocupación humana, menciona que la Terapia Ocupacional se relaciona con actividades efectuadas por razones personales que sirven a la necesidad básica de exploración y dominio del entorno, es imprescindible para encontrar y modelar el sentido a nuestra existencia individual a través de la búsqueda de valores personales y universales. El programa CAIPAD, en esta área, desarrolla destrezas útiles para desempeñar distintas ocupaciones, de carácter productivo básico (Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad – CAIPAD. MEP, 2005).

Una vez realizadas las visitas a los CAIPAD del país, se concluye que los esfuerzos que se hacen tienden a ser estáticos, es decir, son para uso dentro del mismo CAIPAD y solamente en dos de estos centros se encontró que los procesos ocupacionales básicos llevan implícito un proceso de egreso laboral a futuro. Continúan el/la Director/a del CAIPAD, incluso algunos miembros de Juntas

Directivas, aduciendo en este sentido, que por ser una modalidad “B” “es difícil por no decir imposible”, visualizar a esta población egresada del CAIPAD.

Otro aspecto importante son las rutinas pedagógicas de trabajo dentro del centro las cuales son pocas y no se varían, tienden a ser constantes a lo largo de varios períodos, un ejemplo de esto, es el ensamble de las prensas, tarea que para al menos cinco CAIPAD ya es parte de la rutina y no puede dejar de realizarse, incluso en uno de los Centros se comentaba por parte de la Dirección que lo utilizan como una forma de tener ocupado al usuario/a mientras se trabaja en gestiones administrativas.

Académico Funcional: Las habilidades académicas funcionales se definen como, las habilidades cognitivas y las habilidades que exigen aprendizajes escolares con el propósito de adquirir las habilidades académicas funcionales que le permitan acceder y a disfrutar de una vida independiente, así como conseguir que las personas a las que va dirigido el programa, generalicen lo aprendido a su vida cotidiana, de forma que aumente su independencia y por tanto su autonomía en la comunidad. (A.A.M.R. 1999, Habilidades Académicas Funcionales)

Para el programa CAIPAD, esta área pretende desarrollar e integrar las habilidades básicas para la lecto-escritura y el cálculo, así como el dominio de conceptos básicos para la vida, interrelacionados con todas las otras áreas. (Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad – CAIPAD. MEP, 2005)

En este sentido, la población que solicita ingreso a un CAIPAD son usuarios/as que estuvieron escolarizados/as en el sistema educativo específicamente en Aula Integrada y que luego no continuaron estudios a nivel de III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional, estudiantes egresados de III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional y otro grupo de la población que nunca ha estado escolarizada.

Esto unido a la carencia de técnicas de trabajo para atender a personas adultas con discapacidad en procesos como el de alfabetización por parte de las personas responsables de la atención de los/as usuarios/as, da como resultado que a

muchos/as de ellos/as se les dificulte el inicio de los procesos de lectura, escritura y matemática básicos, lo cual a su vez, puede limitar sus procesos de autonomía, toma de decisiones, confianza y seguridad en sí mismos/as y por ende ser un inconveniente para la proyección de procesos de incorporación laboral a futuro, sobre todo en situaciones donde se requiere de esos elementos básicos.

Se entiende por perfil de funcionamiento el informe que resume los resultados de los aspectos relevantes de la evaluación diagnóstica, (aspectos de salud y físicos, capacidades para el aprendizaje, desarrollo socio-afectivo, comunicación, funcionamiento académico, familia y comunidad).

El perfil debe realizarlo el/la o los/las docentes que tienen a cargo el grupo donde se encuentra matriculado el estudiante, en los primeros quince días hábiles, posteriores al proceso de la evaluación diagnóstica, y el cual quedará descrito y detallado en el expediente. Asimismo, para la correspondiente toma de decisiones sobre el tipo de estrategias pedagógicas a seguir, se recomienda que los/as docentes a cargo del estudiante realicen un análisis conjunto del perfil de funcionamiento del mismo y puedan visualizar en forma integral su desempeño.

Cabe destacar que en dos de los CAIPAD visitados, se encontró población que egresó de Ciclo Diversificado Vocacional con niveles de funcionamiento de quinto y sexto grado, en estos casos no se logró encontrar respuesta de parte del CAIPAD el por qué? de su ubicación en ese contexto. Otras situaciones, son estudiantes que egresaron de primaria con Adecuación Curricular Significativa y que en secundaria regular no atendieron de manera significativa esa adecuación, a pesar de contar con niveles de funcionamiento de quinto y sexto grado inclusive, lo cual los llevó a desertar del sistema educativo y hoy están ubicados en un CAIPAD.

Se encontró población con discapacidad psicosocial (enfermedad mental) con niveles de funcionamiento altos, es decir de séptimo y hasta undécimo año de la educación secundaria, incluso en uno de los CAIPAD se ubicó a un usuario que estaba por presentar en convocatoria Matemática de quinto año, la cual era la

única asignatura que le faltaba para obtener su bachillerato. En otro caso, se identificaron jóvenes que estudian dentro de la modalidad de Educación Abierta en el plan de estudios de secundaria tanto de tercer ciclo como del ciclo diversificado.

Formación Laboral: En esta área se aborda el proceso de capacitación que le permitirá a la persona adquirir conocimientos y habilidades para desempeñarse en un puesto real de trabajo. (Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad – CAIPAD. MEP, 2005). Dicha capacitación podrá llevarse a cabo dentro del local en que se desarrolla el programa, en el lugar directo de trabajo empresarial o en la comunidad, según se haya definido para cada persona en particular. De igual manera debe ser contemplada la posibilidad de modalidad protegida, como un espacio para la formación hacia el trabajo en condiciones especiales, que puede tener carácter de permanente o transitorio.

Las áreas que sean contempladas en la atención a cada persona y la profundización en cada una de éstas, responderán a lo que haya quedado establecido en la valoración inicial y serán modificadas con base en los resultados de las valoraciones del proceso. Por razón de las condiciones tan diversas que presentan las personas adultas con discapacidad, es que deben ser atendidas de acuerdo con su situación individual, que algunas veces puede coincidir con la de otros/as compañeros/as, lo que permitirá al instructor de turno atender a la población en pequeños grupos de trabajo.

No obstante, las áreas que se van a contemplar, el nivel de las mismas, así como las adaptaciones necesarias, sólo podrán ser establecidas para cada usuario/a individualmente, según se determine mediante un trabajo conjunto en el que intervengan la persona usuaria, sus familiares y los miembros del Equipo Base. (Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad – CAIPAD. MEP, 2005)

Por otra parte, es necesario indicar que también la frecuencia de atención a cada persona será determinada individualmente, entendiéndose como ideal el que la

persona pueda asistir al programa el mayor tiempo posible, que constará de 8 horas diarias 5 días a la semana.

En un 95% de los CAIPAD realizan acciones enfocadas en realizar procesos de inserción laboral, entre ellos están, planes de inserción laboral, desarrollo de habilidades laborales, análisis de puesto y perfiles ocupacionales, adaptación de programa estrella, estudios de prospección laboral – cursos de formación laboral, gestión de cooperativas, gestión de microempresas, coordinación con municipalidades, coordinación con instituciones y empresas, desarrollo de cursos “como desenvolverse en un puesto de trabajo” y por medio de comité de inserción laboral que trabaja dentro del mismo CAIPAD.

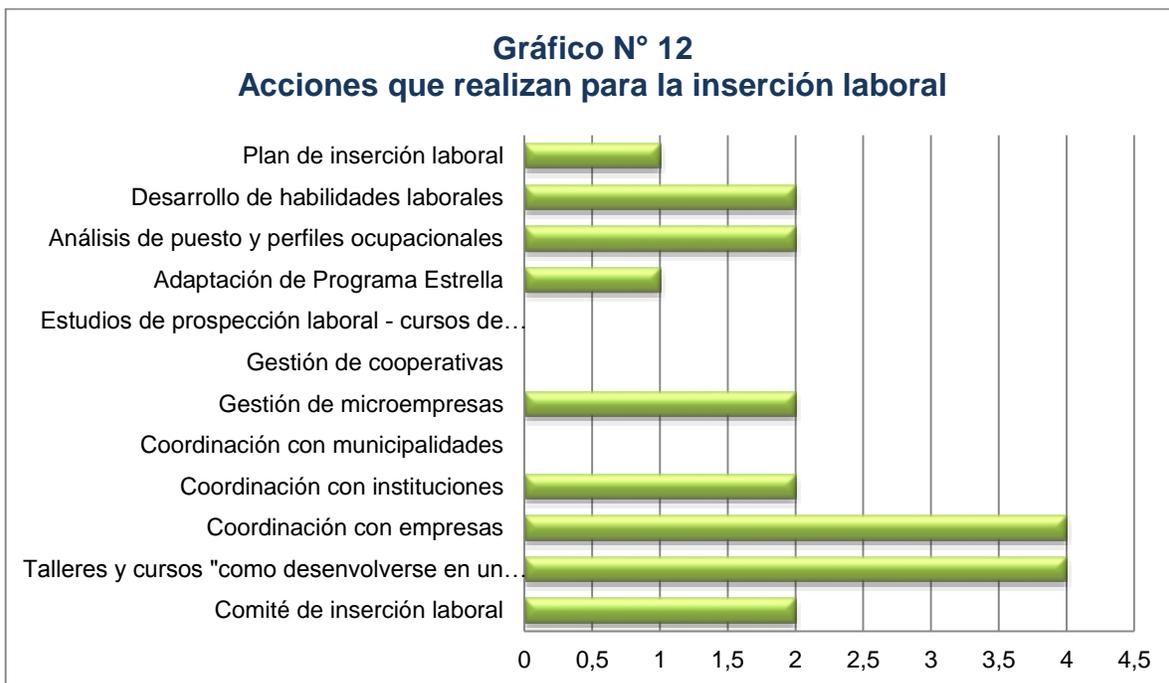


Gráfico 12

Fuente: Datos obtenidos en entrevistas realizadas a Directores/as de CAIPAD, 2012.

No obstante a todo lo anterior, mencionan los Directores y Directoras que existen una serie de argumentos por los cuales estos procesos de inserción laboral se ven limitados, entre ellos están:

- No se cuenta con el suficiente tiempo, ni con el recurso humano mínimo para hacerlo.
- No cuentan con un proceso sistematizado de inserción laboral.
- Se les hace difícil definir las competencias que requiere un o una usuario/a versus el perfil de usuarios y usuarias que reciben, sean tanto de modalidad “A” como de modalidad “B”.
- Se evidencia en algunos casos sobreprotección no solo por parte del hogar sino también por parte de los Equipos Base.
- Existe carencia de un diagnóstico de necesidades de empleo a nivel comunal que permitan visualizar posibles lugares de trabajo para emplear algunos/as usuarios y usuarias.
- Hay comunidades donde el mercado laboral es escaso y por ende las posibilidades de empleo también.
- Existen 113 usuarios y usuarias que sobrepasan la edad de 51 años, esto es una limitación de empleo en el país.
- En la mayoría de los casos no se evidencian procesos estructurados de egreso a corto, mediano y largo plazo, que permitan visualizar posibilidades laborales a futuro para los y las usuarios/as

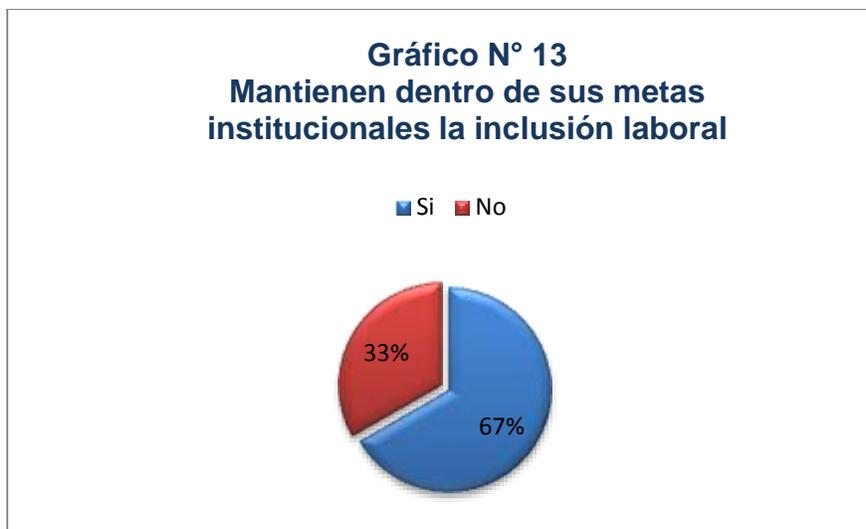


Gráfico 13

Fuente: Datos obtenidos en entrevistas realizadas a Directores/as de CAIPAD, 2012

Más allá de todo lo anterior, se identifica que un 67% de los CAIPAD mantienen dentro de sus metas institucionales la inclusión laboral el otro 33% no lo contempla así sobre todo por las condición de discapacidad que presenta la población que atienden.



Gráfico 14

Fuente: Datos obtenidos en entrevistas realizadas a Directores/as de CAIPAD, 2012.

Dentro del proceso de evaluación también se consultó acerca del grado de información o conocimiento del programa CAIPAD a los Directores y Directoras lo cual dio como resultado un 92% indica que conoce el programa, un 4% dice no conocerlo y otro 4% no respondió.

5. Pertinencia del programa CAIPAD

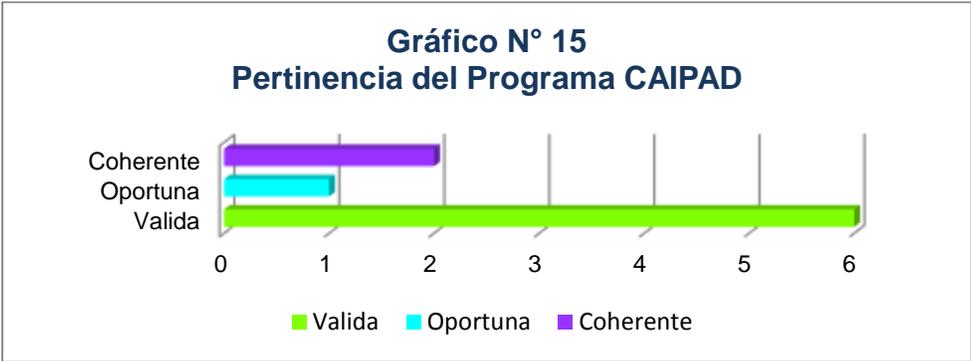


Gráfico 15

Fuente: Datos obtenidos en entrevistas realizadas a miembros de ONG'S CAIPAD, 2012.

Para un 64% las Juntas Directivas de las ONG's, el programa CAIPAD no satisface las necesidades de la población a la que está dirigido, por cuanto no atiende demandas personales sociales y laborales, además debería ser más actualizado y profundizar en las necesidades individuales personales y de su familia.

Otros aspectos que mencionan son que no es una propuesta sino más bien un programa oportuno, válido y coherente con las necesidades de la población adulta con discapacidad, sin embargo, la obligatoriedad que se impone para que los CAIPAD sean desarrollados y administrados por la ONGS y fiscalizados como centros privados por el MEP va en contra de la igualdad de oportunidades.

Los CAIPAD deben ser totalmente públicos no por ser de atención a adultos deben ser privados, el Estado tienen una responsabilidad, que requiere de cambios, se debe reorientar la estructura CAIPAD en cuanto a los objetivos, ya que no es funcional porque no responde a las demandas actuales, carece de una visión integral de atención a la población y no da oportunidades al pleno desarrollo humano además debe mejorarse y actualizarse en ciertas áreas como la tecnología para ponerla al servicio de los usuarios y usuarias.

Además indican que existen pocos recursos comunales para incorporar a los jóvenes, existe sobrepoblación en los Centros y la lista de espera se incrementa año con año, carecen de transporte propio, falta de acciones para generar empleo, y de que muchos padres de familia toman el CAIPAD como una guardería lo que provoca un estancamiento de usuarios y usuarias.

Un 24% de las Juntas Directivas, menciona que el programa CAIPAD es funcional, coherente y válido, es una oportunidad para la comunidad y la población, no obstante necesita el acoplamiento del personal del MEP a la propuesta CAIPAD y a las necesidades de la población, es una respuesta a las necesidades de la población, es oportuna, por que por mucho tiempo, las personas adultas no contaron con servicios educativos. Un 12% no emitió ningún criterio al respecto.

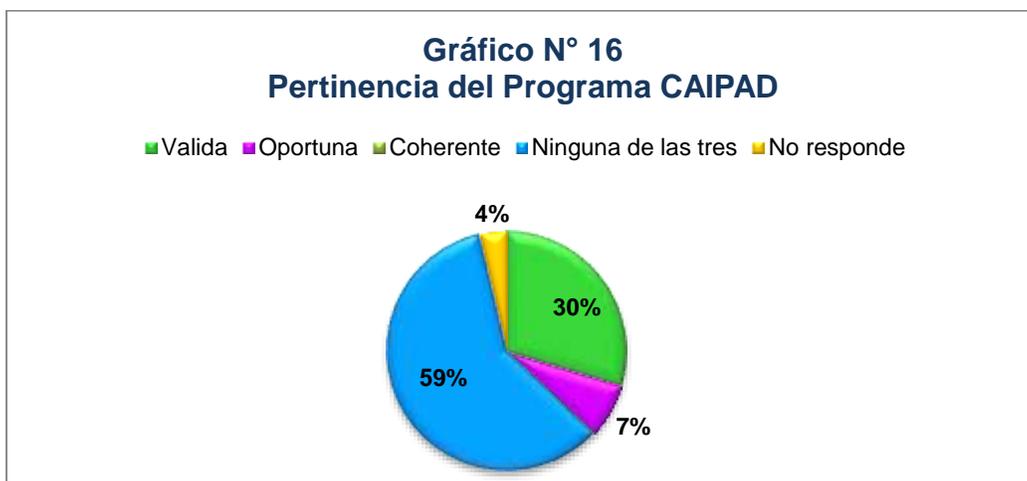


Gráfico 16

Fuente: Datos obtenidos en entrevistas realizadas a Directores/as de CAIPAD, 2012

En lo que respecta a la opinión de los y las Directores de CAIPAD, un 59% de los/as entrevistados/as indican que el programa CAIPAD no es ni válido, ni oportuno, ni coherente, porque no responde a las especificidades de la población, lo cual limita la atención de los y las usuarios, además de que no responde a las demandas de la población en áreas como la social y laboral.

Indican también que dentro de los Equipos Base hacen falta profesionales que atiendan las necesidades de las personas con discapacidad psicosocial.

El programa da especial énfasis en el tema laboral pero muchos de los y las usuarios/as no tienen las condiciones para ser incorporado en ese campo, y no tiene otras alternativas y debe permanecer por años en el CAIPAD nunca egresan, salvo que los padres o encargados los retiren del Centro o bien fallezcan.

Mencionan que este proceso inició como un plan piloto y nunca se tomo en cuenta el criterio vivencial de los que laboran en los diferentes CAIPAD, para ver la funcionalidad. Otros aspectos que citan son; el desconocimiento que tienen las Juntas Directivas en cuanto a los procesos de trabajo de los CAIPAD, lo que

dificulta el seguimiento y acompañamiento, la carencia de recursos para trabajar, el que los profesionales estén nombrados de manera interina hacen más difícil desarrollar procesos de trabajo a mediano y largo plazo, ya que la rotación de personal es una variable en todos los CAIPAD.

Un 30% considera el programa CAIPAD es válido, no obstante debe ser revisado y modificado de acuerdo a las exigencias actuales, ya que el mismo es coherente y válida pero no está acorde a la realidad de muchos de los usuarios y usuarias que asisten a recibir el servicio. Indican que se hace necesario establecer los procedimientos para llevar a la práctica dicho plan, ya que carecen de herramientas metodológicas en ese sentido, pero no por eso la misma debe carecer de validez.

Opinan que es importante hacer modificaciones en el área académico funcional y unificar criterios de control interno que definan las funciones tanto de los profesionales que integran el Equipo Base como los miembros de las Juntas Directivas. Un 7% considera el programa CAIPAD oportuno porque permite la atención de una población que no tiene posibilidades de ingreso a otra modalidad de atención. Solamente un 4% no respondió nada al respecto.

6. Trabajo con la comunidad

La participación comunal de las personas con discapacidad usuarias de los CAIPAD de acuerdo a la información suministrada por los y las entrevistados, es por medio de la participación en desfiles, ferias, marchas, realización de bailes, presentaciones musicales y de teatro. Además participan en giras recreativas y/o educativas y en convivios, en ocasiones de manera conjunta con otros Centros.

Gráfico N° 17
Actividades comunales en que participan las personas usuarias de CAIPAD

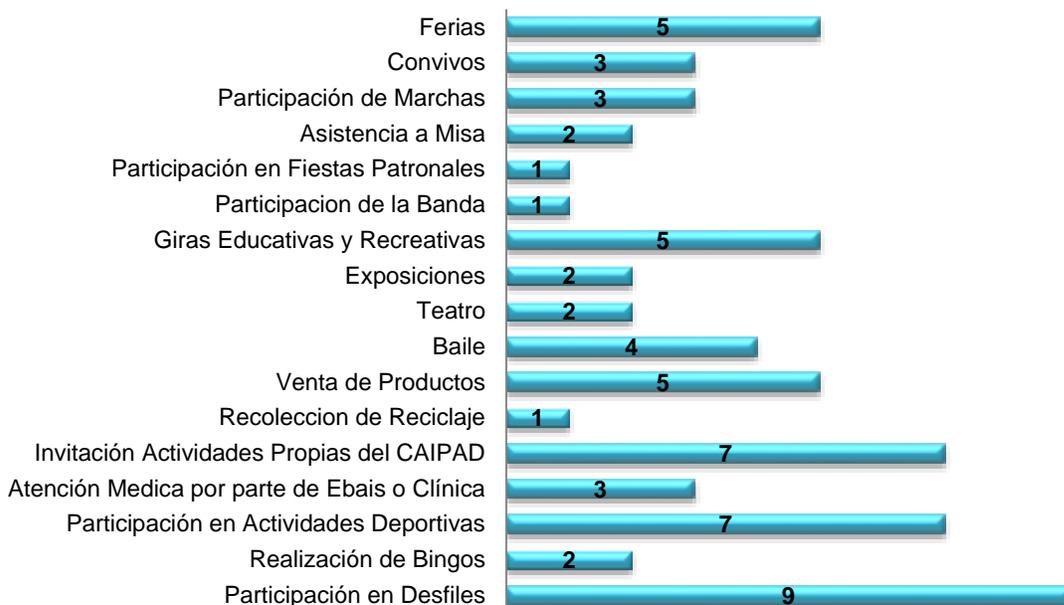


Gráfico 17

Muchos de los CAIPAD se proyectan a nivel comunal mediante la venta de productos que las personas usuarias confeccionan, como lo son jarrones, tarjetas, trabajos en madera, faroles, chocolates, helados, lechugas, entre otros. Se muestran algunos de los productos anteriormente citados en las figuras N° 6 y 7.

Figura N° 6



Ilustración 6



Figura N° 7



Ilustración 7



7. Trabajo con familiares

El trabajo con los familiares de la población usuaria lo realizan los CAIPAD mediante diversas acciones, todas proyectadas al mejoramiento de la calidad de vida de los usuarios y usuarias.

Dentro de los planes de trabajo de los Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad se destinan espacios para la atención individual de cada usuarios/a, así como con sus familias.

Predomina en los CAIPAD la realización de reuniones, charlas, capacitaciones, talleres, convivios, como parte del trabajo con familiares

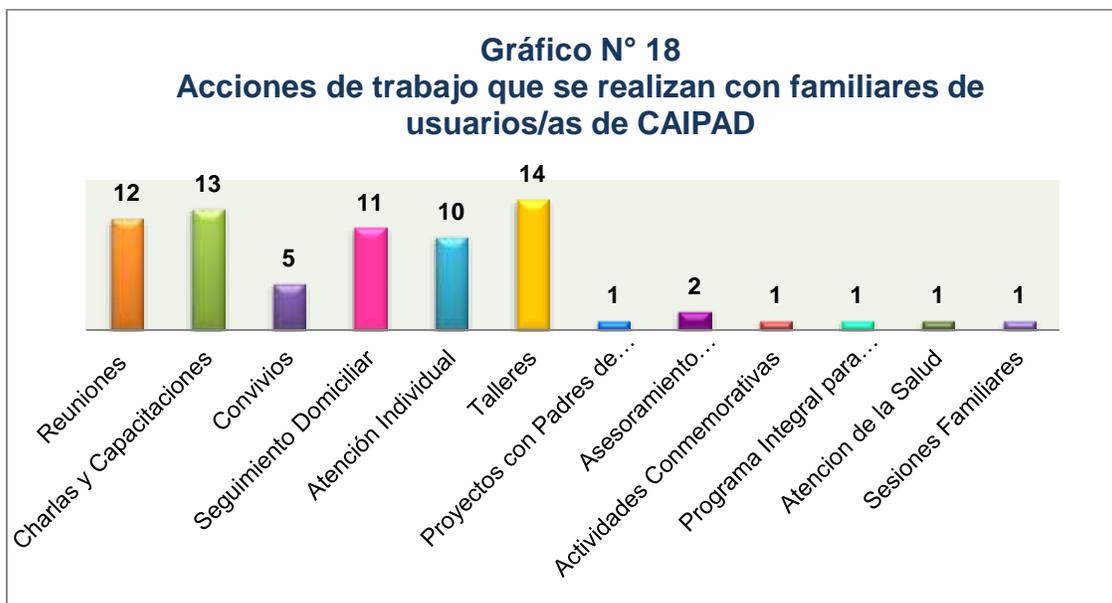


Gráfico 18

Fuente: Datos obtenidos en entrevistas realizadas a Directores/as de CAIPAD, 2013

8. Perfil de salida

Un 98% de los CAIPAD no tiene definido un perfil de salida, según indican los y las Directores/as “se egresan solamente, porque sus familiares se los llevan, cambio de domicilio o bien porque fallecen”.

En un 95% de los CAIPAD, se indicó que como el programa CAIPAD en términos de áreas de trabajo no es funcional, tampoco es posible su adaptación a la población que atienden, lo que hace aún más difíciles las posibilidades de egreso. Plantean la necesidad de hacer algo nuevo para poder trabajar con los/as usuarios/as, no obstante no se visualizan referentes técnicos que justifiquen dicho comentario y esto a su vez provoca que toda la propuesta de trabajo se diluya en la práctica misma.

El no poder contar con el personal técnico requerido para la atención de los/as usuarios/as versus la cantidad de usuarios/as, hace que la atención sea intermitente, esto quiere decir, que deben estructurarse horarios de trabajo que permitan dividir los días entre varios grupos. Así mismo la carencia de conocimientos en el abordaje de procesos de atención dirigido a personas con condición de discapacidad y rangos por encima de los treinta y cinco años limita el trabajo a desarrollar con dicha población. Esto a su vez hace más lenta la atención y por ende el logro de resultados sobre todo a mediano y largo plazo.

Dentro de la modalidad “B” las posibilidades de egreso de algunos o algunas usuarias se define solamente por medio de la salida voluntaria o por fallecimiento.

9. Recurso Humano

Con base en la naturaleza del Programa CAIPAD, el MEP nombra los profesionales que de acuerdo a sus especialidades deben conformar los Equipos Base encargados de la atención a la población usuaria. Además las Organizaciones No Gubernamentales, con recursos económicos brindados por la Junta de Protección Social o con los propios, contratan también personal para el funcionamiento del CAIPAD, tanto en el área técnica como administrativa.

A continuación se presentan tres gráficos referentes a profesionales brindados por el MEP y el recurso humano contratado por las ONG'S, que laboran en los CAIPAD actualmente.



Gráfico 19

La información se basa en 28 CAIPAD que se encuentran funcionando a nivel nacional, en los cuales sus Directores/as, según entrevista realizada, brindaron datos del número de profesionales que poseen, los/as cuales son dados por el Ministerio de Educación Pública

En total son 128 funcionarios/as del MEP que trabajan en CAIPAD, los/as cuales son de diversas especialidades, 48 profesionales de Educación Especial, que representan el 37%, 14 de Terapia Ocupacional, que significan un 14%, 15 docentes de Artes Industriales, que son el 12%, 14 de Terapia Física, que representan un 11%, 12 docentes de Educación para el Hogar, que significan un 9%, 10 profesionales en Trabajo Social, que son el 8%, 8 docentes de Artes

Plásticas que representan el 6%, 2 profesionales en Sociología que significan un 2% y un docente de Educación Física que representa un 1%.

Los equipos interdisciplinarios se crean con el fin de que ofrezcan una atención integral, así mismo para que los y las profesionales del Equipo Base, brinden aportes para la planificación, ejecución y evaluación de tareas que conduzcan al logro de los objetivos planteados en el Programa.



Gráfico 20

Fuente: Datos obtenidos en entrevistas realizadas a Directores/as de CAIPAD, 2013

La información se basa en 28 CAIPAD, donde sus Directores/as brindaron datos del número de funcionarios/as contratados con recursos económicos de la ONG y el presupuesto otorgado por la Junta de Protección Social.

En total son 101 personas contratadas por las Organizaciones No Gubernamentales, las cuales se desempeñan en diversos puestos, descritos en el gráfico N° 21. La razón de dichas contrataciones se da debido a la necesidad de complementar los Equipos Base, los cuales en más de un 50% de los CAIPAD se

encuentran incompletos, así como la conformación del área administrativa, la cual es responsabilidad de las ONG'S como administradoras de los servicios, teniendo como funciones dotar de infraestructura, recursos materiales, equipo y personal de apoyo, para el sostenimiento del servicio dirigido a personas adultas con discapacidad.



Gráfico 21

Fuente: Datos obtenidos en entrevistas realizadas a Directoras de CAIPAD, 2013

Paralelo al gráfico N° 22, se obtiene que el recurso humano contratado por la ONG, está distribuido en un 70% personal administrativo y un 30% personal técnico.

Cocineras son las trabajadoras con que más cuentan los CAIPAD, lo anterior a razón de que en 19 de ellos, le brindan la alimentación a las personas usuarias, utilizando presupuesto de la JPS para la compra de los víveres.

V. Percepción de las usuarias y los usuarios

Se entrevista a una muestra de la población usuaria de los CAIPAD para conocer su opinión acerca del servicio que reciben.

Tabla 7

Tabla N° 7

Modalidad educativa de la que provienen	 Conocimientos básicos en lecto-escritura y cálculo
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Sistema académico regular (26% de los y las usuarios y usuarias entrevistados y entrevistadas) 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Un 53% sabe leer y comprender lo leído
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Aula Integrada (11% de los usuarios y las usuarias entrevistados y entrevistadas) 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Un 47% no sabe leer, ni escribir
<ul style="list-style-type: none"> ✚ III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional (26% de los usuarios y usuarias entrevistados y entrevistadas) 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Un 53% sabe realizar y utilizar cálculos matemáticos básicos ✚ Un 47% no tiene nociones básicas matemáticas que le permitan realizar cálculos matemáticos básicos
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Centro de Educación Especial (32% de los usuarios y usuarias entrevistados y entrevistadas) 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Un 53% sabe escribir y lo hace con claridad
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Sin ninguna escolarización previa (5% de los usuarios y usuarias entrevistados y entrevistadas) 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Un 47% no posee las habilidades básicas para poder escribir

Fuente: Datos recopilados en entrevistas aplicadas a usuarios/as de CAIPAD, 2013.

Teniendo en cuenta que las modalidades educativas son las opciones organizativas y/o curriculares de la educación común, dentro de uno o más niveles educativos, que procuran dar respuesta a requerimientos específicos de formación y atender particularidades de carácter permanente o temporal, personales y/o contextuales, con el propósito de garantizar la igualdad en el derecho a la educación y cumplir con las exigencias legales, técnicas y pedagógicas de los diferentes niveles educativos. La Educación Especial es la modalidad del sistema educativo destinada a asegurar el derecho a la educación de las personas con discapacidades, temporales o permanentes, en todos los niveles y modalidades del Sistema Educativo. (<http://portal.educacion.gov.ar/sistema/la-estructura-del-sistema-educativo/las-modalidades/>, consultado el 20 de agosto, 2013).

Para el estudio exploratorio se tomaron en cuenta diversas modalidades, presentes dentro del sistema educativo costarricense; Educación General Básica, Aula Integrada, III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional y Centros de Educación Especial.

En lo que respecta a la Educación General Básica se deriva de los resultados obtenidos, que un 26% de los entrevistados concluyó sus estudios dentro sistema académico regular, en algunos casos con adecuación curricular.

En cuanto al Aula Integrada se obtiene como resultado que un 11% son egresados de dicho servicio. "La misión del Aula Integrada es brindar educación especializada de calidad a los niños, niñas y adolescentes con dificultades de aprendizaje desde una perspectiva holística que permita fortalecer el desarrollo armónico de su personalidad, en un ambiente de respeto a la diversidad, con la finalidad de favorecer y contribuir al ingreso, prosecución y culminación académica, necesaria para su continuidad en el sistema educativo así como el desarrollo de habilidades y destrezas que favorezcan su conocimiento personal, en función de su participación activa en la sociedad". (http://omarstredel.blogspot.com/2008/07/aula-integrada_11.html, consultada el 20 de agosto, 2013)

Otro 26% de los usuarios y usuarias entrevistados/as, proviene de la modalidad de III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional, el cual está orientado hacia la formación integral del estudiantado, teniendo como propósito el desarrollo máximo de sus potencialidades, autonomía, independencia y formación para el desempeño de una actividad productiva/laboral, o bien la continuidad del proceso educativo en otras ofertas formativas o educativas. (Departamento Educación Especial – MEP, 2012, Orientaciones técnicas para la implementación del Plan de Estudios de III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional, pág. 10).

Un 32% de las personas entrevistadas, proviene de Centros de Educación Especial, con condiciones de mayor compromiso cognitivo, y solamente un 5% de los y las entrevistados/as indicaron que nunca han estado incluidos dentro del sistema educativo nacional.

En dicho estudio exploratorio se determinó, que un 53% de los y las entrevistados/as, tiene dominio básico en las áreas de lectoescritura y matemática, no así el otro 47% restante que indican no saber leer ni escribir, además de que no logran realizar cálculos matemáticos básicos como son los algoritmos de la suma, resta, multiplicación y división, y resolución de problemas.

Tabla 8

Tabla N° 8

Formación Laboral según Programa CAIPAD		Preparación para la inserción laboral por parte del CAIPAD
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Proceso de capacitación que le permite a la persona adquirir conocimientos y habilidades, con el fin de desempeñarse en un puesto de trabajo. ✚ Contempla la posibilidad de modalidad protegida, como un espacio para la formación hacia el trabajo en condiciones especiales, que puede tener carácter permanente o transitorio. ✚ Existe la posibilidad de ser desarrollada en tres ámbitos a saber: Programa CAIPAD, Empresas y Comunidad. ✚ El programa CAIPAD debe desarrollar la máxima capacidad productiva de las personas e involucrarles en actividades laborales cuando estas tengan la oportunidad de lograrlo en forma total o parcial. ✚ Recibirán la acción colocadora definitiva y el seguimiento en su puesto de trabajo por parte del miembro del equipo base encargado de esta función. 		<ul style="list-style-type: none"> ✚ Un 79% de las personas usuarias entrevistadas desconoce si en la comunidad donde vive existen opciones de trabajo en la que eventualmente puede incorporarse. ✚ Un 21% de los entrevistados menciona conocer opciones de trabajo dentro de la comunidad donde vive y que además son funcionales para una posible inserción laboral. ✚ Existe una diversidad de situaciones por la cuales los y las usuarios/as ven limitados/as sus opciones para incorporarse a un puesto de trabajo, entre ellas las más citadas son: no poseer título que lo faculte para un puesto de trabajo, por condición de discapacidad, falta de conocimientos básicos, y por condiciones de salud. ✚ Un 63% indica que el CAIPAD no lo prepara para que tenga posibilidades de empleo y solamente un 37% indicó que si recibe algún tipo de capacitación para desempeñarse en un puesto de trabajo.

Fuente: Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad – CAIPAD. MEP, 2005 y datos recopilados en entrevistas aplicadas a los y las usuarias de CAIPAD, 2013.

Un 79% de las personas entrevistadas dicen desconocer opciones de trabajo en las comunidades donde habitan, aspecto que los coloca en desventaja para el alcance de sus metas laborales. Lo anterior, debido al poco contacto social con su entorno fuera del CAIPAD, a causa de posibles variables como: sobreprotección por parte del hogar, exclusión por parte de la sociedad, características de personalidad entre otras.

Un 63% mencionan que en el CAIPAD no se les prepara para un egreso con posibilidad de integrarse a un puesto laboral, esto a su vez da como resultado que no cuenten con las herramientas de trabajo idóneas que favorezcan una eventual oportunidad laboral la cual pueda permitir mejorar la calidad de vida.

Tabla 9

Tabla N° 9

<p>Situaciones limitantes que consideran tener las personas con discapacidad para incorporarse un puesto de trabajo</p>		<p>Realidad que enfrentan las personas con discapacidad para optar por un puesto de trabajo</p>
<ul style="list-style-type: none"> + Falta de conocimientos básicos + Falta de títulos + Falta de habilidades para desempeñarse en los puestos + Comportamiento + Timidez + Necesidades de apoyo + Condición de salud + Transporte + Condición de discapacidad + Nunca les llaman cuando dejan curriculum + Pocas opciones laborales 		<p>Existen pocas oportunidades de inserción en el mercado laboral para la población con discapacidad, fundamentalmente por los estigmas sociales, el bajo nivel de escolaridad y la limitada accesibilidad física en las instalaciones de trabajo.</p> <p>El bajo nivel educativo, ausencia de procesos de orientación vocacional, carencia de identificación de actitudes y aptitudes que poseen las personas con discapacidad hacia una opción laboral, no favorecen la inserción en puestos de trabajo. Así mismo prejuicios y discriminación hacen que las personas con discapacidad tengan mayores índices de desempleo.</p> <p>Una buena parte de este grupo poblacional se siente sin oportunidades, debido a los bajos niveles de empleabilidad y al poco reconocimiento del potencial productivo de las personas con discapacidad.</p> <p>La condición de pobreza presente en la población con discapacidad, limita las posibilidades de integrarse a un puesto de trabajo, y en el caso de las personas que ya están integradas en el mercado laboral, estas no siempre gozan de un adecuado reconocimiento salarial.</p> <p>A pesar de que el Estado se compromete al mejoramiento de las estrategias de política y los mecanismos de garantía para el acceso efectivo al derecho a una educación inclusiva, universal y equitativa para que la población con discapacidad pueda desarrollar y emplear sus habilidades y destrezas, y así acceder a su desarrollo inclusivo y exigir el cumplimiento de sus derechos, la realidad es diferente</p>

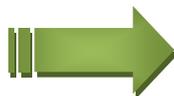
Fuente: Datos recopilados en entrevistas aplicadas a usuarios/as de CAIPAD, 2013.

Tabla 10

Tabla N° 10

Preferencias laborales por las que se inclinan las personas usuarias de CAIPAD

- + Gerente
- + Mac Donalds
- + Empacador/a
- + Policía
- + Conserje
- + Cocinero/a
- + Aviador
- + Acomodador/a en supermercado
- + Dependiente
- + Ebanista
- + Etiquetador/a de productos
- + Manufactura
- + Trabajo con niños/as
- + Manualidades
- + Pintar uñas
- + Tener microempresa
- + Empleada domestica



Fuente: Datos recopilados en entrevistas aplicadas a usuarios/as de CAIPAD, 2013

Con base en las entrevistas realizadas se menciona por parte de las personas usuarias una diversidad de opciones laborales, mismas que requieren de estudios previos los cuales no están contemplados dentro del Plan CAIPAD, salvo en el caso de algunos/as usuarios/as que eventualmente vinculado a su permanencia dentro del CAIPAD, lleven paralelo un proceso de educación abierta, situación que a su vez sería de análisis para un posible egreso y ubicación en un contexto menos restringido.

Otro aspecto importante a tomar en cuenta es la revisión de procesos de inserción laboral previos a la ubicación del usuario en un puesto de trabajo, no solamente como opción laboral sino también para asegurar el éxito en el desarrollo de su ubicación en el puesto de trabajo.

Ubicar al usuario/a en cuanto a la realidad de su contexto sin querer decir con ello que se le está limitando.

Dentro de proceso de entrevista a usuarios y usuarias de CAIPAD, se abordaron temáticas sobre las cuales las personas usuarias externaron aspectos que se agregan en este apartado. Es de suma importancia que las personas con discapacidad hagan referencia a su pensar, su sentir, su vivir, permitiendo así una construcción social participativa e inclusiva, donde la diversidad sea vista como parte de la heterogeneidad del ser humano.

Las personas usuarias hacen alusión al cómo se sienten con respecto a su situación actual, la relevancia que tiene la vida sexual en ellos y ellas, así como los métodos para planificar que conocen y sus expectativas con respecto al futuro. A continuación se abordan temáticas claves dentro del proceso de entrevista.

SEXUALIDAD:

La sexualidad es un componente de la personalidad del individuo, un proceso dinámico que va desarrollándose a lo largo de la existencia de la persona.

Las personas al margen de tener alguna discapacidad, tienen derecho de acceder a la información necesaria sobre sexualidad, y lo que es más importante, a la expresión de su sexualidad.

Tanto educadores como familia, deben entender y no juzgar actitudes ni comportamientos, sino propiciar espacios de comunicación sobre el tema de la sexualidad.

Dentro de los mitos existentes relacionados con la sexualidad en personas con discapacidad se considera que estas no tienen necesidad de expresión sexual, no presentan fantasías sexuales, sus cuerpos no pueden producir placer.

Parte de los insumos brindados dentro de esta temática, por las personas usuarias de CAIPAD entrevistadas, destacamos las siguientes frases:

Figura N° 8



DISCRIMINACION Y DESIGUALDAD

Los seres humanos no somos iguales desde ninguna perspectiva, unos/as son ricos otros/as pobres; unos/as tienen trabajo, otros/as están desempleados/as;

unos/as con buena educación otros/as carecen de ella; unos son hombres otras son mujeres, unos/as presentan discapacidad otros/as no, unos/as homosexuales otros/as heterosexuales, unos/as son adultos/as mayores otros/as son jóvenes, etc.

La población con discapacidad, entre otras, es más propensa a vivir algún acto de discriminación, ya que existen creencias falsas en relación a temerle o rechazar las diferencias. Los efectos de la discriminación en la vida de las personas son negativos, lo cual puede generar aislamiento, depresión, desilusión, abandono, violencia, al darse una desigualdad de oportunidades en diversos ámbitos como lo son la educación, el empleo, acceso a servicios, participación social.

Dentro del tema de discriminación y desigualdad, las personas usuarias de CAIPAD entrevistadas, hicieron incapie en lo referente a las pocas oportunidades laborales con las que cuentan, el rechazo a nivel social que enfrentan, y las dificultades que poseen para acceder a los servicios públicos. De lo anterior se derivan las siguientes frases dichas por las personas entrevistadas.

Figura N° 9



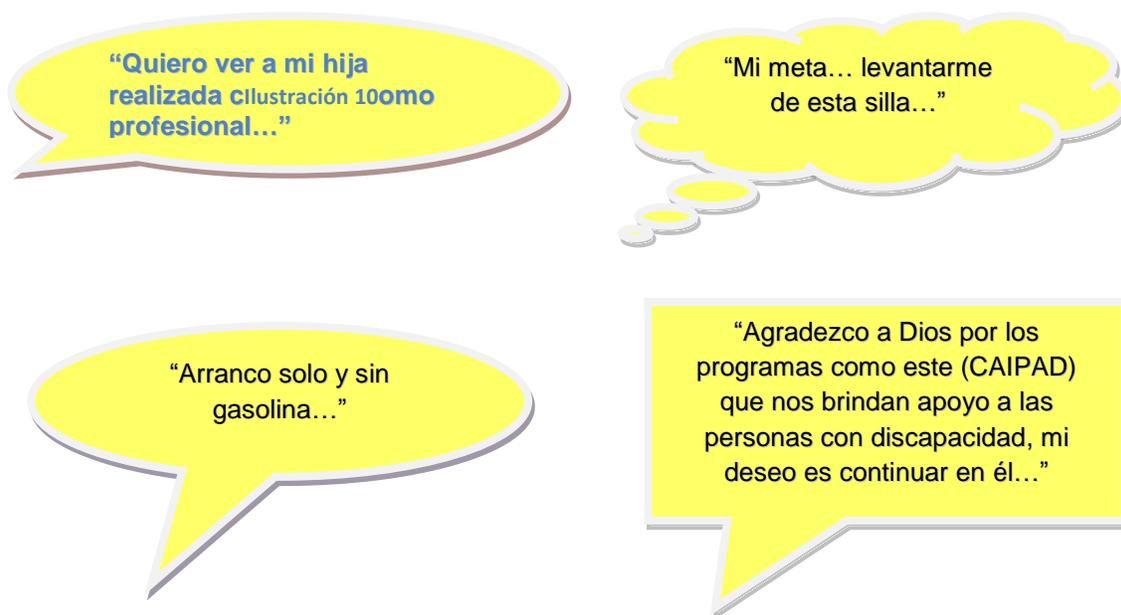
VISION A FUTURO

La visión a futuro de una persona se construye mediante un proceso de desarrollo de metas y planes, con el objetivo de lograr ideales.

Para las personas con discapacidad es de sutil importancia que dicho proceso implique a los miembros de su familia y otras personas capaces de proporcionar apoyo significativo en la construcción de un futuro colmado de expectativas y acciones que le permitan su plena integración en la sociedad. Dentro de lo externado por las personas usuarias entrevistadas, las mismas refirieron lo indispensable que es para ellos y ellas, contar con un grupo familiar y de amigos/as que les apoyen e incentiven a proponerse metas, que les permitan empoderarse y estar dispuestos a tomar decisiones y participar activamente a nivel social, así como ha descubrir habilidades y fortalezas en sí mismos.

Las personas usuarias entrevistadas indicaron que su visión a futuro contempla diversos actores: ellos/as mismos/as, su familia, su entorno y de ello se derivan las siguientes frases expresadas en las entrevistas:

Figura N° 10



VI. Buenas Prácticas

Introducción

Este apartado tiene como objetivo dar a conocer buenas prácticas que han realizado Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD), las cuales les han generado experiencias exitosas, importantes de dar a conocer y replicar por demás Centros para facilitar la mejora de sus procesos.

Es indispensable ante todo definir que son buenas prácticas: “Acción o conjunto de acciones que, fruto de la identificación de una necesidad, son sistemáticas, eficaces, eficientes, sostenibles, flexibles, y están pensadas y realizadas por los/as miembros/as de una organización con el apoyo de sus órganos de dirección, y que, además de satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes, suponen una mejora evidente de los estándares del servicio, y alineadas con su misión, su visión y sus valores”. (Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo- FEAPS, ¿Qué es una buena práctica?, párr.1)

Tienen un impacto positivo tanto dentro de la organización (miembros/as), así como en el entorno comunal y social, que permite la reflexión y la acción, promueve la autonomía y el bienestar, así como la participación de las personas para expresar, actuar, cambiar, potenciar capacidades y respetar los derechos en igualdad de condiciones. Genera procesos sostenibles en el tiempo, a mediano y largo plazo, en construcción de capacidades, liderazgos, distribución equitativa de oportunidades y beneficios para personas con discapacidad.

Las buenas prácticas en la atención de personas con discapacidad necesitan satisfacer criterios tales como:

- Ser proyectos que pretendan sistematizar el conocimiento de una organización que ha sabido conjugar la generación de oportunidades diversas para personas con discapacidad, con un modelo social de gestión que muestre eficacia para alcanzar objetivos.

- Tener como norte que las buenas prácticas contribuirán de manera directa y tangible en la mejora de la integración social y laboral, así como en la calidad de vida de las personas con discapacidad, que comprende bienestar, desarrollo, crecimiento, oportunidades, participación, satisfacción personal y emocional.

Como ejemplo de buenas prácticas se eligieron procesos importantes que han realizado la Asociación El Sol Brilla para todos, la Asociación Talita Cumi y el Taller de Atención Integral y Capacitación (ATAICA).

De acuerdo a la Guía de Buenas Prácticas en Centros de Apoyo a la Integración de personas con discapacidad (Lourdes Bermejo García, Quico Maños de Balanzó (2009), pág. 45-46), las buenas prácticas que poseen los CAIPAD anteriormente dichos, se determinaron por las siguientes características y/o indicadores

- **Eficacia:** Ofrecen respuestas factibles, posibles de llevar a cabo ante demandas, necesidades, deseos o preferencias.
- **Ética:** Se basan en los valores y derechos, son coherentes y dan respuestas centradas en el respeto y dignidad de todas las personas.
- **Jurídicamente conforme:** Están acorde con los principios normativos y legales que resguardan los derechos de las personas con discapacidad.
- **Objeto de aprendizaje:** Permiten reflexionar desde la acción y la experiencia, se basan en un proceso de aprendizaje continuo (equipo base, Junta directiva, personas usuarias, sus familias u otros agentes del entorno).
- **Participación:** Contemplan expresamente la participación e implicación activa de las personas usuarias con discapacidad y sus familias, los profesionales, miembros/as de Junta Directiva y actores sociales.
- **Perdurable:** Logran permanecer en el tiempo, son sostenibles y generan resultados positivos.

- **Pertinente:** Poseen la capacidad de abordar situaciones, necesidades o deseos concretos y específicos, problemáticas evidentes y evidenciables que necesitan respuesta.
- **Satisfacción:** Genera bienestar emocional para las personas usuarias y sus familias, así como entusiasmo en los profesionales y miembros/as de Junta Directiva.
- **Seguridad y calidad:** Potencia entornos de calidad y seguridad a las personas con discapacidad, desde dos perspectivas: lo físico (entornos seguros y accesibles que permitan el desarrollo de las personas) y lo psico-emocional (entornos agradables que permitan contrarrestar las situaciones de dificultad que pueden experimentar las personas).
- **Transmisible:** Puede ser replicable, adaptadas y adoptadas en otros contextos.

1. Coordinación Intra-institucional



El Centro de Atención Integral a Personas Adultas con Discapacidad, El Sol Brilla para Todos, posee dentro de su cultura institucional procesos de interacción y coordinación entre el Equipo Base y la ONG, y viceversa, favoreciendo así el trabajo en equipo que diariamente se desarrolla en el Centro, ya que utilizan la comunicación como herramienta clave, permitiéndoles realimentarse mutuamente. Dicha dinámica les genera procesos y resultados exitosos, lo que manifiesta efectividad en el Programa, motivación y satisfacción en todos y todas los/as actores que conforman el CAIPAD: población usuaria, equipo base y Junta directiva. A continuación se presenta la crónica de buena práctica que ha desarrollado el Sol Brilla para Todos.

La organización No Gubernamental El Sol Brilla Para Todos, fue creada en el año 1993, su fin es brindar atención a personas adultas con discapacidad del cantón de San Ramón, promoviendo el máximo desarrollo de sus habilidades, posibilidades e intereses, que le permitan a esta población una participación plena en la sociedad.

Diecisiete años después de su creación, específicamente en el mes de julio del 2010, los señores Omar Cruz y Jorge Sibaja asumen los puestos de presidente y vicepresidente, respectivamente,



lo anterior como medida para recatar y evitar el cierre de la ONG.



Para lograr las postulaciones, su Directora, Sra. Karen Rojas, junto con la



Sra. Marita... buscan al Sr. Omar Cruz por referencia de la comunidad. Cuando eso sucede, él no sabe que es un CAIPAD, que son personas con discapacidad, su lenguaje no era inclusivo, él mismo comenta “yo decía que eran incapacitados... todo ese palabrerío que no había superado”...

Posteriormente las docentes y Directora convocan a una asamblea por la situación tan apremiante que vivían, lo cual desde el punto de vista legal no les correspondía a ellas..., pero igualmente

la convocatoria fue un éxito, “llegaron todos/as”.



Los señores Cruz y Sibaja, asumen con gran responsabilidad los puestos asignados, logrando obtener de manera ágil requisitos claves para el adecuado funcionamiento de la ONG y por ende del CAIPAD.

Para el mes de agosto del 2010 ya contaban con la personería jurídica y permiso de salud al día. Ambos documentos fueron presentados a la



al Departamento de Acción Social, para que los incluyeran en el programa de Apoyo a la Gestión. En el mes de Noviembre del mismo año les avisaron que fueron aceptados y les otorgarían para el 2011, 16 millones de colones.

En el mes de enero del año 2011 la Asociación El Sol Brilla para Todos, firma convenio por primera vez con la Junta de Protección Social. Posterior a ello realizan apertura de dos cuentas en el Banco de Costa Rica,



una cuenta corriente para fondos de la JPS y una cuenta de ahorros para recibir donaciones.

La propuesta de trabajo de la Junta Directiva era trabajar recíprocamente con la Directora y docentes del CAIPAD, por

ello se tomó el acuerdo de que las mismas funcionarias se integraran a las reuniones de Junta Directiva, para trabajar de manera articulada.

En febrero del 2011 la Junta Directiva comienza a elaborar un proyecto de compra de lote y construcción de un edificio  y lo presenta a la JPS.

Desde entonces se dieron a la tarea de buscar un terreno que estuviese ubicado de manera estratégica en lo referente al acceso a servicios públicos.

En el mes de mayo, la JPS aprueba la compra del terreno y determina que les brindará cien millones de colones para ello, el terreno mide 2.500 metros cuadrados y está ubicado en la periferia de la ciudad de San Ramón, en el distrito de San Juan.

Mediante cuñas en Radio Sideral 

anunciaron por la comunidad que requerían comprar un terreno para construir el CAIPAD, mediante ello logran encontrar el adecuado. Posterior a eso solicitan el permiso de viabilidad ambiental con SETENA y en una semana se los otorgan.

La segunda partida es de 181 millones de colones para la construcción del edificio, los cuales ya están aprobados

también por la Junta de Protección Social.

El CAIPAD cuenta con un mini laboratorio de  el cual se logró gracias al apoyo económico de la 

Como meta a largo plazo pretenden establecer convenio con el  para formación laboral y ocupacional para la población usuaria.

La Vision, Mision y Valores 

de la ONG fueron construidos en conjunto, tanto la Junta Directiva como el Equipo Base del CAIPAD brindaron aportes a ello. Parte de la dinámica de trabajo es reunirse una vez al mes ambas partes, permitiendo que cada persona aporte, opine y apoye para el beneficio de la población usuaria y consolidación del Centro.

La ONG gestionó ante 

apoyo para recibir mercadería de donación, el cual fue aprobado y hoy en día les brindan todos los lunes y viernes en Palí y martes y sábados en Maxi-Palí, productos de canasta básica, obteniendo por semana más de 100 kilos de 

los cuales se utilizan tanto en el CAIPAD (prioridad), como para brindar diarios cada 15 días a todas las familias de los/as usuarios/as del Centro. Según

refirió Karen Rojas, Directora del CAIPAD, la iniciativa surge gracias a la información que le trasladó la Municipalidad de San Ramón, indicándole los apoyos que Walmart ofrece, ella se lo comunicó a la Junta Directiva, y esta es quien realiza las gestiones correspondientes y desde el mes de noviembre del 2012 reciben



por parte de dicha empresa.

Hoy en día poseen un proyecto con el Consejo de la Persona Joven



el cual consiste en capacitación y recreación para los usuarios y las usuarias del CAIPAD, cuentan con un presupuesto de 30 millones, y entre Junta Directiva y Equipo Base tomaron el acuerdo de que la Directora fuese quien dirigiera dicho proyecto.

La Junta Directiva y el Equipo Base se



reunen una vez al mes, y de forma bimensual les presenta a los/as miembros de Junta Directiva un informe de labores y de manera conjunta realizan retroalimentación.

Según indicó la Directora del CAIPAD, la alianza que hoy existe entre Junta Directiva y Equipo Base se ha logrado por un trabajo en conjunto, de apoyo y coordinación, donde todas las partes conocen los datos relacionados a

presupuesto, donaciones, proyectos, necesidades de la población, responsabilidades del CAIPAD, entre otros. La Directora indicó “ellos (miembros de Junta Directiva) como que se casaron con el CAIPAD”

A las personas usuarias del CAIPAD se les compró  y equipos de percusión y cuentan con un profesor “ad honorem” que las ensaya.

El local donde están ubicados hoy en día es prestado, el Sol brilla para Todos se ha encargado de hacerle reparaciones, tanto referentes a seguridad, como a brindarles un mejor aspecto



Según refirió el Sr. Omar Cruz, el principal éxito de la alianza entre el Equipo Base y Junta Directiva, ha sido “facilitar el canal de comunicación, que les ha permitido desarrollar las actividades programadas de manera que los resultados sean exitosos”.

Así mismo la Directora indica que el punto clave ha sido la 

El señor Jorge Sibaja complementa diciendo “en todo esto el único ganador/a ha sido el usuario/a”.

Proyectan para el próximo año tener la construcción avanzada o incluso el edificio terminado.



*“El camino es el que nos enseña la
mejor forma de llegar y nos
enríquese mientras lo estamos
cruzando”*

2. Coordinación Interinstitucional en la prestación de los servicios



El establecimiento de alianzas de manera interinstitucional para la prestación de servicios, ha sido una práctica que le ha permitido a la Asociación Talita Cumi, un abanico de opciones positivas en pro de la población usuaria, ofreciéndole a las personas con discapacidad que asisten al CAIPAD, aprendizaje, avance, socialización e inclusión. La proyección comunal y social, la interacción interna, la forma organizativa de trabajo, han dado como resultado el fortalecimiento de la operacionalización del plan de estudios y con ello la obtención de un panorama dinámico y visionario.

A continuación se presenta la crónica de buena práctica que ha desarrollado la Asociación Talita Cumi.

La Asociación Talita Cumi abrió sus puertas en el año 1980, está ubicada en la provincia de Alajuela, específicamente en el cantón N° 6 Naranjo.

Tiene 33 años de funcionar, al inicio fue un SILOR administrado por el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial



Antes del año 2009 se mantenían con dinero que aportaban los padres de familia y en el tiempo que fue SILOR el



En el año 2007 fue elegida por la Comisión Interinstitucional PROCAIN (Proyecto Capacitación Inclusión), conformada por representantes de



con el fin de que esta representara el proyecto que dicha Comisión tenía planteado, referente a procesos de capacitación para el logro de la incorporación al mercado laboral empresarial de personas con discapacidad, ya que PROCAIN no contaba con personería jurídica que le permitiera recibir donaciones para tal proyecto.

Su objetivo inicial fue tocar puertas a empresarios locales y concientizar a nivel

social (empresas, instituciones, colegios) para que las personas se sensibilizaran y se identificara con la población con discapacidad y el derecho que los/as mismos/as poseen a integrarse a una actividad laboral.

En el año 2009 coordinan con la Embajada de  la obtención de una fuente de financiamiento para la construcción de proyectos productivos, y a partir del 2010 crean la feria de emprendedurismo donde se involucran los CAIPAD pertenecientes a la Región de Occidente y a III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional de la misma zona, esto con el propósito de que los empresarios del área local, conocieran las capacidades y destrezas de la población con discapacidad, no obstante fue muy poco el apoyo y la participación de estos empresarios.

En el 2011 Japón solicita a PROCAIN y a  que inicien gestiones con el fin de coordinar los proyectos que tienen programados, convirtiéndose PROCAIN en instancia técnica y  pasa a administrar todos los procesos administrativos.

Posterior a ello se inicia un proceso de capacitación por parte del



a muchachos y muchachas para ser ubicados/as en los proyectos elegidos por PROCAIN: hidroponía, abono orgánico, servicio al cliente, turismo entre otros.

De  el representante directo en este proceso es el Director Administrativo, persona de enlace en primera instancia con la Junta Directiva y el equipo base.

En mayo del 2012 Japón define el inicio de la construcción de tres proyectos y a su vez el financiamiento del costo total de los mismos:

Centro de Acopio



Mariposario



Invernadero



Estos proyectos se crearon no solo para beneficio de los/as usuarios y usuarias del CAIPAD, sino también para atender población de toda la región de occidente, Grecia, Sarchí, Naranjo, San Ramón, Zarcerro, entre otros lugares.

 anterior a la construcción de los proyectos, entre sus funciones estaban dar charlas, capacitaciones (por ejemplo a madres solteras con hijos con discapacidad), pruebas a “pequeña escala”, temas educativos, referentes a

la línea de proyección a los/as usuarios y usuarias, venta de servicios de Terapia Física a la C.C.S.S con profesionales contratados por la misma ONG; actividades que hoy en día se mantienen realizando.

Como parte de los proyectos, actualmente el  le brinda a  materia prima, y ellos le dan a personas

no usuarias del CAIPAD parte de esos materiales para que puedan iniciar el montaje de su propia microempresa. Así mismo los y las Directores/as de los demás CAIPAD de Occidente, reciben capacitación con el propósito de que puedan replicar los proyectos en sus Centros.

Por medio de un instructor del 

se elaboran perfiles de los/as muchachos/as que deseen participar de los cursos y con base en esto se realiza un filtro y selección de la población que matricula, lo anterior con el fin de asegurar el éxito en el logro de los objetivos que se buscan en cada proyecto.

Dentro de PROCAIN existen funciones definidas para cada una de las instituciones que la integran, en el caso del  su papel es velar por que no se violente ningún derecho a los y las

muchachas que están participando en el proyecto.



por medio de la Terapeuta Ocupacional brinda asesoría al resto de los miembros del equipo base.



El da acompañamiento semanal, a la Trabajadora Social (persona encargada del proyecto de hidroponía), en técnicas para dicho proyecto, como lo son abono orgánico y agricultura, así como para regular la calidad de los productos que se producen.



En el caso del el trabajo se realiza por medio de la Asesora Regional de Educación Especial, en cuanto al abordaje de la población con necesidades educativas especiales.



En cuanto al su papel es, o se espera que sea, el de asesorar en la parte laboral, tomando en cuenta los derechos de las personas con discapacidad. Así mismo por medio de la bolsa de empleo que poseen, ofrecen algunas alternativas laborales.



en la actualidad se ha convertido en un centro de capacitación para personas con discapacidad que ofrece un aprendizaje más funcional, ya que se enfoca en procesos formativos por medio de la vivencia práctica, lo cual es clave en el aprendizaje de la población.

Además del apoyo de la Embajada de Japón y la Junta de Protección Social,



cuenta con alianzas con el



el cual colabora en la búsqueda de alternativas para la colocación laboral, por ejemplo el proyecto denominado “Manos a la Obra” el cual consiste en brindar a aquellas personas que califican (deben demostrar que requieren de esos medios económicos) un incentivo económico de ¢ 100.000 eso si cumpliendo con 5 horas diarias en un proyecto, incluso puede ser a nivel de la comunidad y las mismas cuenta con una poliza del



En la actualidad dentro de los proyectos están dos jóvenes del III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional de Naranjo, ellos fueron elegidos por parte de la Trabajadora Social y el resto del equipo base de



es quien tiene la responsabilidad de dar seguimiento al proceso integral de avance de cada una de las personas externas que se ubican en los talleres. No obstante se hace necesaria la creación de un manual de procedimientos y protocolos, ya que en la actualidad al no existir, se ha recargado el trabajo del equipo base.



realiza actividades con asociados, empresarios turísticos, actividades con diputados de la zona, y representantes del gobierno tanto del nivel central como del local, con el propósito de dar a conocer los proyectos, También se invita a universidades de toda la región para que conozcan los proyectos y los tomen en cuenta en la programación de trabajos comunales universitarios (TCU). En la actualidad tienen estudiantes de algunas de esas universidades realizando su TCU en el centro, un grupo de esos está trabajando en la creación del manual de procedimientos de los proyectos, otros están en la creación de una página WEB que servirá para dar a conocer los proyectos y un tercer grupo son estudiantes de la carrera de derecho quienes están analizando la normativa interna, en este análisis participan tanto padres de familia, personal y equipo base, así como miembros de la Junta Directiva de la ONG. La Embajada de



aporta los recursos y realiza auditorías y controles los cuales deben estar al día. PROCAIN y  se reúnen de forma bimensual.



a partir del año 2012 implementó una especie de control interno en lo referente a los proyectos, por ejemplo: en el tema de hidroponía

llevar un control de cuanto se vendió, cuanto se perdió, cuanto se eliminó, cuantos almácigos entraron, cuanta ganancia se obtuvo, cuanto se entregó a



(cadena de supermercados con la que tienen un contrato de manera exclusiva).

A modo de conclusión se puede indicar que para la creación de proyectos como estos se requiere:

- + Infraestructura
- + Coodinacion interinstitucional
- + Participación y apoyo de entes publicos y privados.
- + Seis años de trabajo, para que cada proyecto empiece a ser auto sostenible.

"El éxito no se logra sólo con cualidades especiales. Es sobre todo un trabajo de constancia, de método y de organización"

3. Construcción de planta física



Tal y como se presenta en el estudio realizado a los Centros de Atención Integral de Personas Adultas con Discapacidad, en cuanto a las deficiencias en el tema de infraestructura en varios de los CAIPAD visitados, la experiencia desarrollada por ATAICA para la construcción de instalaciones adecuadas para la atención de la población usuaria, es importante tomarla como un ejemplo de buena práctica para que sirva de modelo a otros de estos Centros.

Un trabajo donde los procesos de organización de la Junta Directiva fueron determinantes y que a su vez trajeron como resultado entre otras cosas; sensibilización por parte de la comunidad que se transformo en apoyo, visión de futuro para sacar el máximo provecho a las instalaciones, accesibilidad física que fortalece el derecho de toda persona con discapacidad a disfrutar de espacios adecuados para su permanencia y trabajo.

A continuación se presenta la crónica de buena práctica que ha desarrollado ATAICA.



La iniciativa de crear un propio para la Asociación ATAICA, nace de la detección de la necesidad de contar con un espacio accesible y seguro para todas las personas, y con ello erradicar la situación de hacinamiento y riesgo que experimentaba la población con discapacidad usuaria de los servicios que

brinda el CAIPAD. Lo anterior debido a que desde el año 1984, este Centro utilizaba instalaciones prestadas para poder funcionar.



En el año 2002 una de la comunidad, que tenía dentro de la población usuaria del CAIPAD a uno de

sus miembros, decide comprar un  y donarlo a lo que hoy se conoce como ATAICA, no obstante por situaciones legales que existían en ese tiempo no pudo ser posible el traspaso de dicha finca.

En el año 2005, momento en que es  dueño del terreno donado, su Junta Directiva inicia los trámites para solicitar a la  el aporte económico para realizar la construcción del edificio. Buscan en la misma comunidad aportes de otras instancias y es así como una arquitecta dona los planos y el diseño de construcción incluyendo dentro de los mismos diseños una visión 100% accesible para las personas con discapacidad.

 establece convenio con la Municipalidad de Grecia para hacer uso de un parque que le pertenece a dicho Municipio, el cual se encuentra en estado de abandono y es colindante con el terreno de la Asociación. La propuesta consistía en que  asumiera el mantenimiento y la población usuaria del CAIPAD hiciera uso de dicho parque



dentro de las instalaciones de la Asociación.

Se realizaron también acciones encaminadas a lograr donaciones para que maquinaria realizara movimientos de

tierra, construcción de aceras y bancas, zacate y de plantas. Desde ese momento se inicia de manera entusiasta el proyecto.

Dentro de la proyección realizada, determinaron sus creadores que el  ha construir podría auto-generar ingresos para la ONG, al alquilársele a la comunidad para diversas actividades fuera del horario del CAIPAD y de manera paralela realizar promoción de la visión, misión y valores  con que se identifica esta organización y con ello lograr obtener también recursos que faciliten su financiamiento.

El 8 de noviembre de 2008, se inaugura la primera etapa y es en el año 2010 que realizan las gestiones nuevamente ante la  para la construcción de la segunda etapa.

Después de grandes esfuerzos y gracias no solo al aporte de dicha entidad de gobierno, sino también de otras instituciones como la Zona Franca Coyol, constructora ALBOSA S.A. y donativos de algunas familias, el 10 de diciembre de 2011 se concluye la segunda etapa del edificio.

*"Ninguna fuerza abatirá tus sueños,
porque ellos se nutren con tu propia
luz y se alimentan de tu propia
pasión"*

CONCLUSIONES

El punto de partida de la evaluación fue un grupo de interrogantes que guiaron el proceso y que facilita la exposición de las conclusiones a las que llegó el grupo evaluador.

- La apertura de los CAIPAD como un servicio educativo, subvencionados por el MEP, debe verse como un avance significativo en el sistema de educación costarricense, al asumir el Estado una responsabilidad postergada por muchos años. Esta apertura estuvo acompañada por un plan de estudios y por nuevos códigos de docentes y profesionales de diferentes áreas.

No obstante, estos avances están acompañados por inequidad en la cobertura y las oportunidades para los estudiantes con discapacidad de las diferentes regiones del país, quedando varias regiones excluidas como: la Región Chorotega, Región Huetar, Pacífico Central, Región Caribe y una incipiente apertura en la Región Brunca.

Por otro lado, a muchos de los CAIPAD no se les asigna el recurso humano acordado en la normativa, incidiendo en la calidad del servicio educativo.

- Otro desafío que tiene el MEP es la asignación presupuestaria, donde “*se trata igual lo desigual*”. Que quiere decir lo anterior, que al estar los CAIPAD adscritos a los centros privados, el monto de subvención es similar a los colegios privados. La realidad indica que las ONGS que administran estos servicios, en su mayoría están conformados por grupos de padres y madres o personas de la comunidad, que se unieron hace muchos años, para asumir una responsabilidad del Estado. Pero estos grupos familiares, se caracterizan por los altos niveles de pobreza en que viven.

Las organizaciones deben recurrir actividades comunales para generar los recursos económicos y dar la sostenibilidad al servicio educativo. Por lo tanto, se debe revisar y corregir el porcentaje de asignación presupuestaria que permita la apertura de nuevos CAIPAD en todas las regiones del país y con el recurso humano requerido.

Por otro lado, debe abrirse otras opciones para esta población donde existan; servicios educativos tanto: públicos como privados. Mejorar lo anterior permitiría reducir los rezagos históricos que se tiene con esta población

- Otra de las conclusiones, se direcciona al debate y comprensión conceptual, operativa y jurídica sobre la estructura programática de los CAIPAD. Algunos de los actores lo definen como un programa o un proyecto. De acuerdo a la información recopilada, se debe tener claro que los CAIPAD son un servicio educativo dentro de la estructura del Ministerio de Educación Pública. Cada Organización No Gubernamental de acuerdo a su propia estructura lo puede definir como programa o como servicio dentro de su dinámica organizativa.

Desde el punto de vista jurídico, los CAIPAD son un servicio educativo subvencionado por el MEP de carácter privado, porque son administrados por entes privados, sin fines de lucro; de allí su ubicación administrativa es Centros Privados. Por lo tanto, las ONGs deben respetar al igual que los miembros del equipo base los derechos patronales propios de equipo base según lo estipula Ley de carrera docente y toda la legislación laboral del Estado costarricense, que le son otorgados por el MEP como vacaciones, feriados, citas médicas e incapacidades

De acuerdo a la gestión pedagógica, los CAIPAD tiene su propio Plan de Estudios aprobado por el Consejo Superior de Educación en sesión 61-2000 del 154 de diciembre y modificado en el año 2003, donde además se define que la población usuaria son las personas con discapacidad mayores de 18 años de edad que requieren de apoyos prolongados y permanentes. Y define dos modalidades de trabajo A y B, de acuerdo a dichas modalidades, así se define el perfil de ingreso y salida de los y las usuarias y la asignación del recurso humano por parte del MEP.

La confusión conceptual y operativa se origina por la poca articulación entre el MEP y las ONG's. Algunas ONG's tienen vacíos sobre el modelo pedagógico que se traslapan con el personal docente y viceversa. Algunos docentes no tienen claro que están ubicados en un servicio educativo, con características distintas a las tradicionales.

Esto ha ocasionado que muchos de los docentes no se perciban o tenga un sentido de pertenencia, porque transitan entre los lineamientos del MEP y de las Juntas Directivas de las ONG's, por otro lado, ha ocasionado en varios CAIPAD dificultades en las relaciones de coordinación y en la relaciones interpersonales entre las ONG's y el equipo base, incidiendo en la calidad del servicio.

De allí, la necesidad de afianzar culturas organizativas que propicien una relación de cooperación, articulación y mejora continua.

- A todo lo anterior, se suma que las universidades dentro de las carreras de educación no contemplan en los planes de estudios, contenidos para los procesos educativos de adultos con discapacidad, que requieren de apoyos prolongados y permanentes. La contratación de los docentes y otros profesionales se realiza sin analizar las competencias laborales que exigen los puestos laborales y se continúa con procesos educativos que privilegian una educación centrada en la protección y una educación donde la persona necesita ser entretenida.

Frente a ese desafío, se ubica por otro lado, la poca capacitación que reciben las Organizaciones no Gubernamentales, para lograr una eficiente gestión administrativa de un servicio educativo. Muchos de los y las líderes que integran las organizaciones no gubernamentales, tienen un gran compromiso de solidaridad con las personas con discapacidad y muestran una gran disposición por ofertar el servicio. Pero no tienen la información y la formación en el enfoque de derechos humanos y en procesos educativos centrados en las personas, ocasionando d conflicto con los y las docentes de cómo orientar los procesos de aprendizaje.

- Un hallazgo encontrado en el proceso de evaluación, es la determinación de algunas ONG´s de contemplar dentro de los requisitos de ingreso, establecer que las personas con discapacidad psicosocial, no sujetas de este servicio educativo, lo cual refleja una cuestión de fondo: discriminación. Situación que no puede ser avalada, ni aceptada, aunque sean entes privados, el servicio que brindan es público.
- Es importante anotar que la percepción de las y los usuarios acerca del servicio, puede ser analizada en dos vías: la satisfacción por contar con el servicio y ese lugar de encuentro para aprender y compartir, sin embargo, se infiere de algunas expresiones dadas por algunos y algunas de las usuarias, que no encuentran en el CAIPAD un lugar para hablar en beneficio propio y ser escuchado, ni los procesos de aprendizaje estén centrado, en aprender habilidades que se conviertan en herramientas para su participación social y laboral.
- Los grupos familiares, existen muchos mitos y creencias acerca de la familia en los procesos de aprendizaje de las personas con discapacidad que requieren de apoyos prolongados y permanentes, se evidencio durante el proceso evaluativo expresiones como: “las familias lo que quieren son

guarderías para sus hijos.” Es necesario reconstruir esa relación entre los grupos familiares y los profesionales de cooperación mutua y dejar atrás la visión de formación de padres, donde a veces impresiona como una relación unidireccional donde él o la profesional es la única que tiene el conocimiento.

- La articulación y coordinación entre las instituciones y las ONG´s es débil y poco consistente. La Junta de Protección Social y el MEP son las únicas que han logrado establecer políticas más afirmativas para esta población.

Sin embargo, en el MEP parece no estar dibujado, en muchas de las autoridades del nivel central, como en las regiones este servicio educativo. Se encuentran regiones, donde nunca han recibido una asesoría o supervisión del nivel regional o de circuito

- Muchas de los servicios educativos operan en unas instalaciones pocos apropiados para desarrollar procesos de aprendizajes significativos y con poco acceso tecnológico.
- El enfoque de género en los procesos educativos, dentro de los CAIPAD, no está incorporado, de manera que facilite la participación en igualdad de condiciones y oportunidades para las mujeres.

RECOMENDACIONES

Evaluar un programa, en una vía constructiva y aunar esfuerzos para que el sistema educativo responda, de manera más contundente, a los desafíos que enfrenta las personas con discapacidad mayor de 18 años que requieren de apoyos prolongados o permanentes, es una tarea, que se debe retomar con urgencia.

Ministerio de Educación Pública

- Al personal de Centros Privados para que logre articular con el Departamento de Educación Especial y el Departamento de Educación para adultos, procesos de asesoría y supervisión que responda a la oferta de un servicio de calidad y a las necesidades de las personas con discapacidad.
- Específicamente, al CENAREC ofrecer procesos de capacitación al personal ubicados en los CAIPAD sobre orientaciones pedagógicas para el abordaje de procesos educativos centrados en la persona.
- Al Departamento de Planificación y presupuesto para que logre una asignación presupuestaria que permita ampliar la cobertura.
- A las Direcciones Regionales para que incorporen a los CAIPAD como un servicio educativo y tengan acceso a todas las actividades, programas y proyectos que se ejecuten en las regiones.
- Facilitar a los y las estudiantes la participación en los programa que se ejecutan para el resto de los y las estudiantes como: Festival de las Artes, Juegos Deportivos estudiantiles

A las Universidades

- A las universidades públicas y privadas para que las carreras de educación incorporen en los contenidos del plan de estudios los procesos educativos

con personas adultas con discapacidad que requieren de apoyos prolongados y permanentes.

- Estimular la investigación en procesos educativos para personas con discapacidad, que requieren de apoyos permanentes que conduzcan a estilos de vida independientes.

A las Organizaciones No Gubernamentales

- Lograr desarrollar una instancia organizativa que reúna a las diferentes organizaciones para lograr incidencia en sus demandas a las diferentes instituciones estatales
- Conocer el Plan de Estudio de CAIPAD y el documento de Orientaciones básicas y buscar con el Equipo Base consenso para su ejecución.
- Lograr establecer redes de apoyo con las instituciones públicas que les permita desarrollar servicios más integrales a las necesidades de las personas con discapacidad y sus familias.

A Equipo Base

- Operacionalizar el Plan de Estudios según lo establecido por el Consejo Superior de Educación, aportando con creatividad e innovación desde el contexto donde se ubica cada servicio educativo.
- Conocer el Convenio de Cooperación entre la ONG y el MEP y seguir los lineamientos señalados.
- Establecer relaciones de cooperación con la ONG's que les permita desarrollar el servicio educativo
- Aportar una herramienta de trabajo con un enfoque integral y de género que garantice, mediante medidas de acción positiva y transversal la igualdad de oportunidades para las mujeres con discapacidad.

Al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial

- Ofrecer un programa de capacitación a las Organizaciones No gubernamentales de forma sostenida en derechos humanos de las personas con discapacidad.
- Coordinar con el MEP programas de promoción a las familias de personas con discapacidad que requieren de apoyos prolongados y permanentes.
- Contribuir técnica y financieramente un estudio de costos de un servicio educativo, tipo CAIPAD. Además, un estudio sobre la demanda actual y futura de este tipo de servicios por parte de las personas con discapacidad.
- Fiscalizar que las instituciones públicas que de acuerdo a la normativa deben contribuir en una oferta de servicios integral para esta población lo hagan de manera eficiente y eficaz

A la Junta de Protección Social

- Continuar con el aporte financiero a los CAIPAD y lograr elevar el tope presupuestario señalado para la contratación de recurso humano