

**UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
COBIJA-PANDO-BOLIVIA**

TITULO:

**“LOS DISCAPACITADOS FISICOS, SU CAPACITACIÓN,
PERMITIRÁ SU INSERCIÓN EN EL MUNDO DE TRABAJO”**

AUTOR:

DR. YÓTARO ALBERTO CAMARGO SUZUKI

TUTOR:

DRA. C.: CELINA E. PEREZ ALVAREZ

*TESIS EM OPCIÓN AL TITULO DE MASTER EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN*

COBIJA – PANDO – BOLIVIA

MAYO DE 2000

A mis padres, Alberto e Ibemar, por la preparación y orientaciones para seguir el camino correcto.

A mis hermanos, Rosmery por mostrarme que el amanecer siempre será en la hora cierta y Ronald por la perseverancia en los objetivos trazados.

A mis Suegros, Carlos y Nely, así como Letícia por el apoyo y estímulo constante.

A mi esposa, Rossana por dividir sus derechos y duplicar sus deberes y a mis hijos, Marco Antonio, Rossana Caroline y Rayssa Iara, incansables en la renovación de esperanza, fe y satisfacción por el próximo.

A mi tutora y Profesora, Dra. Celina Pérez, por el conocimiento prestado en la elaboración de este abnegado trabajo. Así como a la Lic. Msc. Mónica Antezana G. por las correcciones acertadas.

**“La vida es como la piedra de afilar,
nos desgasta o nos afila
conforme el metal que somos hechos.”**

George Bernard Shaw.

INDICE

I. Planteamiento del Problema y Justificación	1
I.1. Planteamiento del Problema	1
I.2. Preguntas de Investigación	2
I.3. Justificación	2

PRIMERA PARTE ANTECEDENTES

Introducción	3
--------------	---

MARCO TEORICO

CAPITULO I

Desarrollo Humano	
I.1. El Concepto del Desarrollo Humano	5
I.1.1. Planteamiento del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (P.N.U.D)	5
I.2. Fundamento de la Administración de Recursos Humanos	5

CAPITULO II

II.1. Mercado de Recursos Humanos y Mercado de Trabajo	7
II.1.1. Mercado de trabajo	8
II.2. La Capacitación	8
II.3. La capacitación y el progreso individual	10
II.4. La capacitación y el progreso empresarial	11
II.4.1. La capacitación y el progreso nacional	13
II.5. Políticas de la capacitación	15
II.5.1. Estructura orgánica funcional	16

II.6. Planeación y programación	17
II.7. Declaración Universal de Derechos Humanos	18
II.7.1. Una convicción universal? Hugues Déletraz S.J.I	19
II.7.2. Derechos indivisibles	21
II.7.3. Un instrumento ideológico?	22
II.7.4. Una lucha sin tregua	25
II. 8. Decreto Ley de Reforma educacional 1955	26
II.9. Ley Nro. 1678.- Generalidades	27
II.9.1. Ley de la Reforma Educativa 1565	29
II.10. Qué es el IID?	29
II.11. Políticas estrategias y líneas de acción para la educación técnica alternativa	32
II.12. Educación especial en el contexto internacional	35
II.13. Conceptualización de la Educación Especial	47
II.14. Concepción tradicional de la Educación Especial	48
II.15. Reconceptualización de la Educación Especial	49
II.16. Educación Integradora	53
II.17. Intereses y procesos de aceptación de los discapacitados físicos	59

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

CAPITULO III

III.1. Objetivo General	62
III.1.2. Objetivos Específicos	62
III.3. Hipótesis	62

MARCO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACION

CAPITULO IV

IV.1. Tipo y Características de la Investigación	63
--	----

IV.2. Sujetos de la Investigación	63
2.1. Características de los Sujetos	63
2.2. Modo de Selección (Muestra - Población)	63
2.3. Formas de Organización (Grupos)	64
2.4. Ambiente	64
2.5.1. Identificación de las variables	64
2.5.1. Definición Conceptual de las variables	65
2.5.2. Definición Operacional de las variables	65
2.5.3. Operacionalización de variables	66
2.6. Instrumentos de la Investigación (Describir el Objetivo y características de cada Instrumento)	66
2.7. Características de cada instrumento	67
2.8. Diseño de la Investigación	67
2.9. Procedimiento	68
2.10. Momento de Aplicación	70
2.11. Recolección de Datos	71
2.12. Tratamiento de los Datos	71

RESULTADOS (PRESENTACION Y ANALISIS)

CAPITULO V

V. Resultados	72
V. 1. Introducción	72
V. 2. Aplicación del Instrumento	73
V. 3. Análisis Cuantitativo y cualitativo de los gráficos	75

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CAPITULO VI

VI.1. Conclusiones y Recomendaciones	94
VI.2. Conclusiones Específicas	95
VI.3. Conclusiones Generales	97
VI.4. Recomendaciones	97
Bibliografías	100
Anexos.	

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN

En la actualidad los recursos humanos **discapacitados** mentales, psíquicos, sensoriales (auditivos, visuales) y **físicos** son marginados del mercado laboral por alguna de estas discapacidades mencionadas. Sin embargo, en el marco jurídico nacional se reconoce a través de la Ley de la persona con discapacidad y de la ley del trabajo, los derechos y las obligaciones que deben tener en el mercado laboral. Pero en la práctica esto no se cumple debido a que estos recursos humanos, no están capacitados para responder a las exigencias del mercado de trabajo.

La sociedad boliviana es excluyente, porque margina de la sociedad a los discapacitados(as) sin tomar en cuenta sus potencialidades.

Por otra parte, los discapacitados y/o discapacitadas físicos no logran su inserción en el ámbito laboral pese a poseer facultades mentales aptas para diferentes habilidades del aprendizaje y que por diferentes razones; han sido privados de las extremidades sean estas superiores y/o inferiores; pero sus competencias mentales son aptas para ser capacitados(as) en cualquier área laboral, que les permita tener una fuente de trabajo que garantice sus ingresos, con una vida digna y equitativa.

Por todo lo expuesto, urge la necesidad de plantear el siguiente problema y sus respectivas preguntas:

A QUÉ SE DEBE QUE LOS DISCAPACITADOS FISICOS, NO TIENEN ACCESO AL MUNDO LABORAL?

2

PREGUNTAS:

1. ¿ Se capacita a un discapacitado(a) físico para insertarlo(a) en el mercado laboral vigente tal como señala la ley del Discapacitado?
2. ¿ Los discapacitados(as) físicos en qué medida pueden ser reclutados para un puesto de trabajo?
3. ¿ En qué habilidades del aprendizaje se pueden capacitar a los recursos humanos discapacitados (as) físicamente?

2. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación se justifica por los siguientes aspectos:

La discapacidad física puede afectar a cualquier persona ya sea por desastres físicos naturales o del propio ámbito laboral , accidentes y otros riesgos; por lo que pueden quedar disminuidos de una de sus extremidades e incluso habiendo logrado una previa capacitación profesional; pero es necesario dotar de los medios para que estos recursos humanos que tienen el privilegio de tener un cerebro en pleno funcionamiento, puedan seguir contribuyendo al mercado laboral con su inteligencia, su experiencia a través de una capacitación permanente.

En efecto, el trabajo es un derecho inherente e irrenunciable del ser humano, por lo que el discapacitado y/o discapacitada no deberían estar al margen del mercado laboral, sin embargo, a estos recursos humanos se los excluye del mercado de trabajo, por el sólo hecho de ser mutilado de algún miembro, dándoles una especie de muerte civil, porque al verlos que

físicamente les falta algún miembro inmediatamente se les niega la oportunidad de contratarlos para realizar un trabajo.

PRIMERA PARTE

Introducción.

Cuando la discapacidad se produce de manera congénita, el discapacitado(a) difícilmente accede a la educación regular formal, no puede constituir una familia por su condición de discapacitado(a) y hasta es víctima del rechazo de su propia familia sin considerar su estado afectivo, emocional y social. Por lo que en una sociedad moderna no es posible que continúe esta situación de exclusión de este tipo de recursos humanos que pueden contribuir al mercado laboral.

En consecuencia, con todos estos argumentos, investigar este tema tiene relevancia social, porque la discapacidad física afecta tanto a varones como a mujeres y en diferentes estadios de la vida “infancia, niñez, juventud, adultez”. Por lo que, las variables sexo y edad no son factores que excluyan. La discapacidad a un grupo social, que puede llegar a esta situación de discapacidad.

Además este problema, tiene implicaciones en temas ampliamente debatidos y resueltos en otro tipo de sociedades económicamente más desarrolladas, que no solamente legislan, sino que resuelven de manera práctica. En cambio en la sociedad boliviana este tema teóricamente está planteado, pero hay un vacío en la parte operativa al no existir en las escuelas normales, universidades, recursos humanos capaces de facilitar el aprendizaje del discapacitado(a) para acceder al mundo laboral en igualdad de condiciones, que otros trabajadores sin esta discapacidad física.

Por otra parte, en un mundo donde la globalidad es el marco de referencia, existen declaraciones de carácter internacional en defensa de los derechos humanos que protegen a las personas con discapacidad y así como les

4

garantizan una fuente de trabajo a través de cupos que destina el Estado en coordinación con las empresas públicas y privadas, y Bolivia como parte de estos tratados internacionales en la que participan sus autoridades, forman parte de estos convenios, pero no los concretizan en la realidad, solamente firman cartas de intenciones y quedan en enunciados teóricos.

En lo referente a las variables, Capacitación de Recursos Humanos e inserción laboral de los discapacitados(as) físicos, que es una exigencia en un modelo de una economía globalizadora en la que todos los recursos humanos varones y/o mujeres sin discriminación de sexo deberían capacitarse para responder a los cambios vertiginosos que se vive en la actualidad, así como a un humanismo en el que teóricamente no debería haber ninguna discriminación, se margine a los discapacitados(as) físicos del ámbito laboral, siendo que muchos de ellos han quedado discapacitados(as) por la tecnología de punta y la ausencia de normas de seguridad industrial, que son aspectos contradictorios, pero evidentes y de orden cotidiano y que la teoría de Recursos Humanos en la Administración los plantea para priorizar y privilegiar al recurso humano por encima de los recursos físicos, materiales y financieros.

CAPITULO I

MARCO TEORICO

Desarrollo Humano. -

1.1 El concepto del desarrollo humano

El desarrollo humano es un concepto dinámico. Plantea que la medida y el fin del desarrollo es ampliar las oportunidades que debe tener el ser humano para realizarse como tal. Por eso es un concepto integral que se refiere a varias dimensiones y trata de vincular el desempeño económico con el desarrollo cultural, la vida política, la equidad y la calidad material de vida de la gente.

1.1.1 Planteamiento del P.N.U.D.

Este concepto surge como respuesta a la forma restringida en que actualmente se concibe el desarrollo, que parece tener como objetivo central el crecimiento de la economía y no el bienestar de las personas. El P.N.U.D. (Planteamiento del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) propone volver a considerar a la persona como el centro de los objetivos del desarrollo, no como "capital humano", concepto que la reduce a la calidad de insumo, ni tampoco como simple consumidora. En esta perspectiva se intenta rescatar para la persona el lugar central del desarrollo, considerándola al mismo tiempo gestora y beneficiaria de los procesos económicos, políticos y culturales.

1.2. Fundamento de la Administración de Recursos Humanos.

Las personas no deben ser tratadas como simples recursos de la empresa, como son administrados los demás recursos físicos, materiales y

6

financieros; las personas son personas y nunca dejarán de serlo.

Ha llegado la hora de preparar mejor las organizaciones para las personas, invirtiendo una vieja actitud que privilegiaba siempre los intereses empresariales y daba prioridad a los objetos de la organización. El tratamiento de las personas como recursos de la organización, es decir, como recursos humanos, refleja un estilo de administración que luego deberá pertenecer más a la historia como una de las fases del desarrollo empresarial. Tratar a las personas sólo como recursos empresariales es ver el árbol sin divisar el bosque, es un reduccionismo que se debe eliminar.

La Administración de Recursos Humanos, como se podría referir a la administración personal o las relaciones industriales, como un estilo participativo humano y democrático, de tratar con las personas que hacen parte de las organizaciones, orientando su comportamiento hacia resultados más promisorios, tanto para las organizaciones como, principalmente, para las personas mismas sin dejar de lado la calidad de vida existente en las empresas como telón de fondo y desembocar en una manera más inteligente de administrar personas. Más aún, proponer algo más avanzado, en vez de administrar personas, es mucho más inteligente administrar con las personas. La inteligencia de una organización está ampliamente distribuida en los cerebros de las personas que hacen parte de ella. Si la organización utiliza sólo algunos cerebros de su personal directivo estará utilizando sólo un pequeño porcentaje de su potencial de inteligencia.

La organización inteligente es la que utiliza la mayor proporción posible de los cerebros que tiene a su disposición y que no desperdicia talentos. Ésta es, al menos, una hipótesis que el sentido común no puede negar.²

1. "Calderón Fernando "La fuerza de la Equidad"; El Desarrollo Humano en Bolivia; Editorial Los Amigos del Libro; 1997 Pag. 35
2. Chiavenato, Idalberto: Administración de Recursos Humanos, Ed. Me Graw-Hill. 1999 pág 15

7

CAPITULO II

II. .1. Mercado de recursos humanos y mercado de trabajo

La palabra mercado se ha utilizado con gran diversidad de significados:

- El lugar donde se efectuaban antiguamente los intercambios de mercancías y, por tanto, el local donde se reunían vendedores y compradores;
- Un "espacio económico" donde se realizan intercambios de bienes, los cuales se producen con relativa "libertad", es decir, con mínima intervención del poder público o de otra autoridad, o comprador, también con cierto margen de opción.
- El área geográfica o territorial dentro de la cual las fuerzas de la oferta y la demanda convergen para establecer un precio común.

En realidad, la palabra mercado presenta tres aspectos importantes:

- a) **Una dimensión de espacio**, de área física, geográfica o territorial. Localidades diferentes realizan mercados diferentes. El mercado de trabajo de las regiones rurales es diferente del que existe en las ciudades capitales
- b) **Una dimensión de tiempo**, de época. En épocas diferentes un mismo mercado puede presentar características diferentes: el mercado de trabajo en el último trimestre de cada año aumenta y tiene características diferentes con respecto al primer trimestre.
- c) **Una dimensión de oferta y de demanda**. Cada mercado se caracteriza por la oferta y la disponibilidad de algo y, al mismo tiempo, por la demanda y la

búsqueda de algo. Si la oferta es mayor que la demanda, se trata de algo que es fácil de obtener y se presenta competencia entre los vendedores o entre quienes ofrecen ese algo. Si la demanda es mayor que la oferta, entonces la situación se invierte, y se convierte en algo de difícil adquisición, así, se

8

presenta competencia entre los compradores o entre quienes necesitan ese algo.

En términos de suministro de recursos humanos, existen dos tipos de mercado bien diferentes aunque estrechamente entrelazados e interrelacionados: el mercado de trabajo y el mercado de recursos humanos.

II.1.1. Mercado de trabajo

El mercado de trabajo está conformado por las ofertas de trabajo o de empleo ofrecidas por las organizaciones, en determinado lugar y en determinada época. Básicamente, lo definen las organizaciones y sus oportunidades de empleo. Cuanto mayor sea la cantidad de organizaciones en determinada región, mayor será el mercado de trabajo y su potencial de disponibilidades de vacantes y oportunidades de empleo. El mercado de trabajo puede segmentarse por sectores de actividades o por categorías (empresas metalúrgicas, de plásticos, bancos y entidades financieras, etc.) o por tamaños (organizaciones grandes, medianas, pequeñas, microempresas, etc.) e inclusive por regiones del país. Cada uno de estos segmentos tiene características propias.

II .2. La capacitación

“La Naturaleza de la capacitación, del adiestramiento es uno de los temas de gran actualidad en las instituciones públicas y privadas. No hay empresa de respeto que no cuente con una amplia infraestructura para la capacitación. No se trata de una simple moda, sino un verdadero "signo de los tiempos"; la respuesta a una necesidad que cala fuerte en los individuos y en las

comunidades laborales.”

Capacitación (del adjetivo capaz, y éste, a su vez, del verbo latino

9

cápare = dar cabida) es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimiento, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal, de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo.

Adiestramiento (del adjetivo diestro, y éste, a su vez, de la palabra latina dexter = derecho) es el conjunto de actividades encaminadas a hacer más diestro al personal, es decir, a incrementar los conocimientos y habilidades de cada trabajador de acuerdo con las características del puesto de trabajo, con el fin de que lo desempeñe en forma más efectiva

El uso actual de ambas palabras, de las limitaciones que las distinguen de la enseñanza escolar:

1. Una directa reacción con el trabajo organizado y la productividad
2. Una referencia a los adultos

Se sintetiza en el siguiente cuadro:

ENSEÑANZA ESCOLAR	CAPACITACIÓN	ADIESTRAMIENTO
Tiende a ser teórica	Es práctica	Es práctico
Es humanista o técnica	Es humanista o técnica	Es técnico
Es general o específica	Es general o específica	Es específico

Un concepto relacionado de cerca es el de desarrollo. Este término, derivado de rollo, indica el proceso de desplegar algo que está arrollado o

enrollado, de tal manera que pueda lucir en toda su plenitud. Expresa, pues, muy bien cómo la capacitación y la educación en general se basan en las potencialidades de los sujetos más que en los propósitos de los instructores para inculcar y transmitir tales o cuales contenidos.

10

A través de otra metáfora, se alude al crecimiento orgánico de las personas en su cualidad de trabajadores, a través de procesos de enseñanza-aprendizaje. Orgánicos son los seres vivos de la naturaleza.

Usando la terminología de la lógica tradicional, si el género es la educación, la especie es la capacitación y una subespecie es el adiestramiento.

El resultado buscado previsto es el desarrollo psicológico, social, tecnológico y económico:

- * de los individuos
- * de los grupos
- * de las organizaciones
- * de los países

Se prefiere prescindir en este manual del término instrucción. Es una metáfora (afín a construcción y a destrucción) tomada de la albañilería y de la arquitectura. Strúere, structio significa amontonar, apilar materiales. Instrúere, in-structio es aplicarlos en un punto determinado. Aplicada al campo de la educación, subraya demasiado la actividad del agente externo: instructor o maestro. En cambio interesa más quien aprende que quien instruye. Con todo, el término instructor ya es parte del uso común.

11.3. La capacitación y el progreso individual

Ser persona humana es vivir en proceso y en constante devenir, no soy lo mismo hoy que hace un año, ni siquiera soy lo mismo que fui ayer; y para

mañana ya habrá cambiado, poco o mucho.

Los seres evolutivos en un mundo evolutivo en que todo cambia. Hace 2.500 años el gran filósofo griego Heráclito observaba con agudeza que "no es

11

posible bañarse dos veces en el mismo río".

Pero mientras en otras épocas las adaptaciones exigidas por las circunstancias externas eran de poca monta y relativamente fáciles, ahora que la sociedad y la tecnología son cada vez más complejas, más innovadoras y más vertiginosas en el cambio, el que no se capacita se queda rezagado sin remedio.

Además ha surgido un factor que da dramaticidad creciente al tema de las habilidades y del aprendizaje: la competencia. Los hombres compiten con los hombres, y las máquinas compiten con los hombres, amenazando desplazar a los menos aptos.

Pero hay también aspectos más halagüeños dentro de este cuadro: la capacitación brinda a las personas la posibilidad de participar de lleno en los procesos productivos, de mantenerse vivas y activas en la corriente de la historia y de mantenerse ágiles, vigorosas, juveniles, aun en la "tercera edad".

II.4. La capacitación y el progreso empresarial

Hay una relación íntima entre capacitación y progreso de las instituciones. El hecho, el que, es evidente, el cómo lleva a distinguir los componentes de la productividad, este valor es fruto de los hombres, de los sistemas y de los recursos materiales, siendo el primero el elemento más básico; apoyado a su vez en dos columnas; el poder y el querer.

El poder es la esfera de los conocimientos y de las habilidades técnicas.

El querer es la esfera de las actitudes humanas: motivación, solidaridad, empatía, liderazgo, deseo de superación.

12

El best-seller de Peters y Watermann titulado "En busca de la excelencia" presenta los resultados de una amplia investigación sobre las empresas más destacadas de los Estados Unidos en el momento actual. Los autores descubrieron que existen ocho características que forman el común denominador de las empresas-estrellas.

Pues bien, siete de las ocho, tienen estrechos vínculos con el manejo del factor humano. En efecto, los resortes de la excelencia son:

- Proclividad a la acción
- Diálogo intenso y cercano con los clientes y con el público en general.
- Segmentación estructural, tal que permite que cada grupo y cada división piensen y actúen con cierta independencia.
- Productividad a través de la gente: todo el personal se muestra consciente de que sus esfuerzos son útiles, valiosos y valorizados por las gerencias.
- Focalización en valores institucionales claros, bien conocidos y compartidos
- Organigrama sencillo, de tal modo que la continuación fluye clara y fácil
- Centralismo y descentralización al mismo tiempo. Con lo cual se asegura, por una parte, el mantenimiento de la fisonomía peculiar de la institución y de su filosofía, por otro lado, un clima de libertad y de flexibilidad para decidir lo que las circunstancias muy concretas reclaman en cada lugar.

En efecto, ya desde la antigüedad se había observado que el mismo grupo de soldados, con las mismas armas, llegaba bajo un general a la victoria más espléndida y bajo otro sucumbía a la derrota.

La diferencia radicaba exclusivamente en factores humanos tales como

13

la fe, el entusiasmo, la cohesión, la seguridad, la disciplina, la buena comunicación, noble orgullo.

De este modo también las empresas se benefician del desarrollo de la fuerza creadora del hombre y se perjudican. Por las fallas humanas, más que por las deficiencias de cualquier otro tipo.

La gente calificada -la que puede y quiere- constituye la mejor riqueza para si misma y para la empresa.

II .4.1. La capacitación y el progreso nacional

Uno de los rasgos de la sociedad moderna es la creciente división y especialización de las tareas. Así lo piden tanto la tecnología industrial, como la complejidad de las organizaciones.

¿No es acaso paradójica la situación de grave desempleo de millones de trabajadores potenciales, por una parte, y por la otra las páginas de los periódicos llenas todos los días de las más variadas ofertas de empleos?

Da mucho que pensar el panorama de los países ricos; se caracterizan antes por su capacitación humana que por sus recursos materiales.

En ellos, en efecto, se observa que campean:

- un alto nivel de autoestima

- gran necesidad de logro
- espíritu de disciplina
- buena organización en todos los sectores

14

- un alto nivel de escolaridad
- y por supuesto, buena alimentación, que naturalmente florece en un clima de vitalidad y en una euforia de creatividad.

Por otra parte está el hecho de la tecnología cambiante que origina rápida obsolescencia de los conocimientos y de las destrezas tecnológicas.³

Los objetivos de la capacitación que se han mencionado al afirmar que la capacitación y desarrollo del personal deben servir para incrementar la productividad de las empresas y elevar el nivel de bienestar socioeconómico de los trabajadores. Sin embargo, habría que plantear objetivos más específicos, de acuerdo a las necesidades de cada organización.

Se pueden definir los objetivos de la formación de recursos humanos de la siguiente manera:

Elevar el nivel de eficiencia y satisfacción del personal a través de la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades; así como del desarrollo de actitudes necesarias para el buen desempeño del respectivo trabajo. Esto redundará en una elevación de la cantidad y calidad del trabajo, así como en la superación personal y de mejoramiento del nivel socioeconómico de los individuos que integran la organización.

En este contexto los esfuerzos de capacitación deben dirigirse a disminuir, hasta eliminar, los problemas de falta de conocimientos, habilidades o actividades del personal, y que interfieren en logro de la máxima eficiencia.

De este modo se podrán disminuir las inasistencias y los retardos, los errores, la cantidad y costo de desperdicios, los accidentes y las enfermedades profesionales, los conflictos interpersonales, etc.

3. Rodriguez E. Mauro, "Administración de la Capacitación"; Editorial McGraw-Holl; 1999; pág. 7.

15

Si los programas de formación de recursos humanos no logran esto, significa que:

- No responden a las necesidades de la organización
- Los objetivos específicos no han sido debidamente señalados.
- Los medios utilizados no fueron los adecuados

Capacitar por capacitar, hacerlo por cumplir, enviar a un curso al empleado indeseado o al que no tiene qué hacer, es infructuoso, provoca un gran desperdicio de recursos y devalúa feamente a la capacitación.

Ahora bien, en todos los problemas de una organización pueden resolverse con capacitación. A veces las fallas pueden deberse a:

- Sistemas de remuneraciones e incentivos injustos
- Canales de información o de comunicación inadecuados
- Mala organización del trabajo
- Herramientas y maquinaria obsoleta o en malas condiciones
- Problemas de abastecimiento de materia prima
- La capacitación, por tanto, debe ir aparejada a la toma de ciertas decisiones para la solución de dificultades organizacionales.

II.5. Políticas de la capacitación

Al igual que los objetivos, las políticas deben establecerse considerando la totalidad de la organización y en concordancia con las normas en materia de administración de recursos humanos:

* Reclutamiento y selección de personal

- * Sistemas de sueldos y salarios
- * Prestaciones
- * Incentivos económicos
- * Promociones ascensos

16

- * Sanciones y estímulos

Pero, en términos generales, la capacitación será un sistema permanente y continuo orientado a:

- a) Preparar al personal de nuevo ingreso, a fin de proporcionarles la información necesaria para que conozca la organización a la que, acaba de ingresar, sus objetivos, políticas, normas, y sus propios derechos y obligaciones. Asimismo, darle las instrucciones que deberá seguir para desempeñar el puesto que va a ocupar y lograr su integración al trabajo.
- b) Favorecer la adaptación de personal siempre que haya algún cambio de maquinaria o equipo, o de procedimientos administrativos o de producción.
- c) Ofrecer cursos o seminarios cuando el diagnóstico de necesidades de capacitación lo considere necesario.
- d) Preparar a los interesados cuando haya que cubrir vacantes de nueva creación o promover a algún trabajador.

Las políticas deberán definir si se utilizarán instructores internos o externos, según se cuente con recursos propios o presupuestos, ad-hoc. Asimismo, definir si los eventos de capacitación se habrán de realizar dentro del horario normal de labores, o en tiempos mixtos, de conformidad con lo acordado en la Comisión Mixta correspondiente o a lo establecido en los Contratos Colectivos al Trabajo.

II.5.1 Estructura orgánica funcional

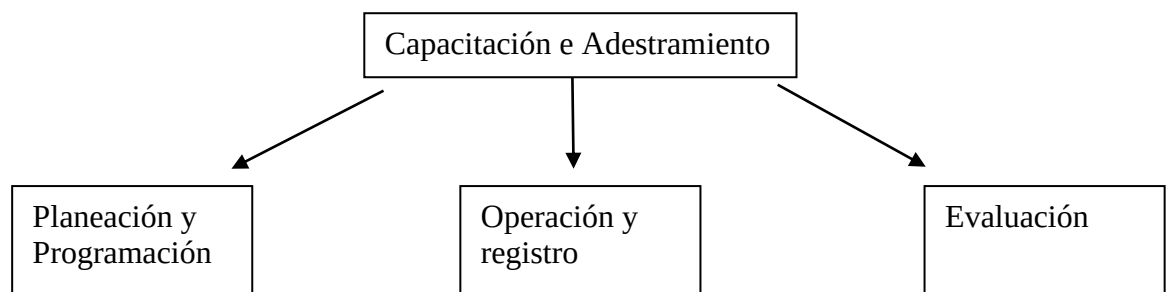
A fin de estar en posibilidades de cumplir eficientemente con todas las

actividades que implica sistematizar la capacitación, es indispensable contar con un área administrativa, que integrada totalmente a las objetivos, políticas y necesidades de la organización, sea responsable de planear, organizar y controlar la función de capacitación y adiestramiento en la misma.

17

La capacitación, considerada como una actividad de apoyo para el logro de los objetivos de la empresa, puede formar parte de la administración de recursos humanos, ya que ésta, como la define el Dr. Arias Galicia, es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, y del país en general.

Internamente el área de capacitación, y de acuerdo con las funciones que tiene bajo su responsabilidad, debe contar con las siguientes sub-áreas:



Las funciones genéricas lógicamente están relacionadas con los objetivos de la capacitación.

II .6. Planeación y programación

La planeación, una vez que los objetivos y las políticas hayan sido definidas en conjunto con los niveles altos de la organización, y que se hayan considerado los beneficios que se espera obtener, tendrá a su cargo:

- La detección de necesidades de capacitación mediante el análisis de los

problemas que afectan a la organización y la determinación de instancias que se resuelven con capacitación y adiestramiento.

- El estudio previo de las actividades y tareas que conforman los puestos de la institución. Ello sirve de base para elegir la metodología que será

18

utilizada.

- La elaboración de planes y programas de capacitación con base en el diagnóstico de necesidades. Se llevará a cabo mediante la formulación de objetivos específicos, la determinación de prioridades. Los recursos, los requerimientos y los costos que representa satisfacer las necesidades identificadas.
- Implica también decidir acerca de la forma en que la capacitación se va a realizar. Si se trata de cursos formales, habrá que señalar su contenido, duración, técnicas didácticas y tipo de instructores requeridos, o bien a qué instituciones será enviado el personal. Asimismo, habría de considerar fechas, número de participantes, etc.

Al sujeto cuando ya se encuentra en la empresa, laborando en un puesto determinado⁴.

II.7. DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Proclama la presente Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promueva, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren por medidas; progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los estados miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

⁴.Rodríguez E.: Mauro, "Administración de la Capacitación"; Editorial Mc Graw-Hill; 1999
pag. 51 - 54.

19

Artículo 23.-

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

II .7.1 ¿ Una convicción universal? Hugues Delétraz, S.J.I.

Cincuenta años después de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, adoptada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, el problema tiene más actualidad que nunca: son realmente indivisibles y universales estos derechos? Las reticencias para integrar los derechos económicos y sociales y las acusaciones de etnocentrismo occidental por parte de las diferentes culturas, muestran las dificultades para definir lo que es fundamental a la dignidad del ser humano.

La Carta de las Naciones Unidas fue firmada el 26 de junio de 1945,

menos de dos meses después del fin de la II Guerra Mundial, en el transcurso de la cual fue pisoteada la dignidad humana y escarnecida los derechos humanos. En ella se enuncian los principios de un nuevo orden mundial fundado sobre la libertad, la justicia y la paz. Los países signatarios se declaran resueltos a

20

preservar a las generaciones futuras del flagelo de la guerra que dos veces en el espacio de una vida humana ha infligido a la humanidad sufrimientos indecibles; a proclamar otra vez su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres así como de las naciones grandes y pequeñas; a crear las condiciones necesarias para el mantenimiento de la justicia y el respeto de las obligaciones nacidas de los tratados, otras fuentes del derecho a favorecer el progreso social e instaurar mejores condiciones de vida en una mayor libertad internacional.

A partir de 1946, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) creó una Comisión de los Derechos del Hombre que redactó la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, adoptada en San Francisco el 10 de diciembre de 1948. Al expresar en su preámbulo que el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables constituye el fundamento de la libertad, de la justicia y de la paz en el mundo, La Declaración se refiere en su artículo primero a los principios de libertad, igualdad y fraternidad, detallando en una treintena de artículos los derechos a la vida, a la libertad y a la seguridad.

Dado que los principios contenidos en esta Declaración no tienen ningún carácter obligatorio, la ONU ha adaptado pactos que están en el origen de muchos instrumentos internacionales, y se ha premunido de órganos de control encargados de velar por el respeto de los compromisos asumidos por los Estados signatarios de la Declaración, al respecto, qué ha sucedido cincuenta

años más tarde?. Son universalmente compartidas las convicciones afirmadas en el preámbulo de la Declaración y sus intenciones han logrado sus objetivos?. No deben afrontar ellas los nuevos desafíos de un contexto cultural profundamente modificado?

21

II.7.2. Derechos indivisibles

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre enuncia derechos económicos, sociales y culturales así como derechos civiles y políticos. Este conjunto de derechos fundamentales forma un todo indivisible que refleja la dignidad inalienable del hombre llamado a disfrutar de estos derechos que, por el solo hecho de nacer, son patrimonio del género humano. En los hechos, los derechos fundamentales no conforman ese conjunto homogéneo pretendido por la Declaración universal. Por más que parezca ampliamente admitido por las democracias occidentales que el respeto de las libertades fundamentales testimonia una vida democrática sana, ellas se muestran más reticentes a suscribir compromisos obligatorios en lo concerniente a los derechos económicos y sociales.

En Europa, los derechos civiles y políticos figuran en la Convención Europea de los derechos del hombre de noviembre de 1950, en tanto que los derechos económicos y sociales provienen de la Carta social europea de octubre de 1961. Los Estados miembros del Consejo de Europa que han firmado la Convención, que han reconocido el derecho de recurso individual ante la Corte Europea de los derechos del hombre y han aceptado someterse a su jurisdicción, se muestran poco interesados en firmar la Carta social europea cuyo sistema de control es bastante menos obligatorio. En efecto, qué estado estaría dispuesto a garantizar el derecho al trabajo en el contexto de una cesantía estructural ?. En las Naciones Unidas los derechos civiles y políticos tienen aplicación inmediata mientras que los derechos económicos, sociales culturales son aplicables en

función de las posibilidades de cada Estado.

La realización de los derechos económicos y sociales que llaman al ejercicio de la solidaridad. Será más difícil que la observancia de los derechos

22

civiles y políticos que llaman al respeto de la libertad? Por pertenecer a dos sistemas económicos opuestos a lo largo de todo el siglo XX. Pueden constituir hoy los derechos liberales y los derechos sociales un conjunto indivisible de derechos fundamentales en el seno de un mismo sistema jurídico? El fracaso de los regímenes comunistas y el triunfo del neoliberalismo. No amenazan consagrar las libertades fundamentales a expensas de los derechos económicos y sociales?

Ahora bien, los derechos fundamentales no podrían ser desmembrados sin afectar gravemente la dignidad del hombre. Una selección de los derechos fundamentales no solamente conlleva perjuicio a la dignidad del hombre en razón de los derechos dejados de lado, sino igualmente a causa de los derechos mantenidos pero que son pervertidos por el hecho de ser arrancados del paradigma que les da sentido. Mas allá de las consideraciones sobre la posibilidad de una expresión jurídica única y coherente de los derechos del hombre, están en juego la concepción de la dignidad del hombre y el porvenir de nuestras sociedades democráticas, incluso el porvenir de todas las sociedades tocadas por la mundialización neoliberal de este fin de siglo.

II.7.3. ¿ Un instrumento ideológico?

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de la Naciones Unidas proclamaba la presente Declaración Universal de los Derechos del Hombre como un ideal común para ser logrado por todos los pueblos naciones.

La universalidad de estos derechos, que reconocía una igual dignidad a todo hombre, es el corolario de su indivisibilidad que expresa la inalienable dignidad del hombre entero. La universalidad de los derechos del hombre no apunta solamente a su reconocimiento por parte de la comunidad internacional,

23

sino también a su aplicación efectiva que está lejos de ser realizada.

Esta universalidad está comprometida por la actitud de países que le reprochan su particularismo occidental que da prioridad a los derechos civiles y políticos individuales en detrimento de la dimensión social y colectiva. Algunos Estados van más lejos con su crítica, al sospechar que los países occidentales utilizan los derechos del hombre para establecer su hegemonía cultural sobre el resto del mundo y, por este camino, su dominación económica y política. La universalidad de los derechos del hombre, podría ser el instrumento ideológico de una mundialización occidental, cuya ética serían las libertades y el neoliberalismo el vector?

El fracaso de los países socialistas que priorizaron los derechos económicos y sociales, no deja el campo libre a lo que algunos países del Tercer Mundo, que consideran la realización de los derechos económicos sociales como necesaria al ejercicio de los derechos civiles y políticos, perciben como un neocolonialismo occidental? Por más que provengan muy a menudo de regímenes autoritarios o dictatoriales, especialmente asiáticos, las críticas que asomaron en la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre los derechos del hombre, en Viena, en junio de 1993, plantean la cuestión muy real de la pretensión a la universalidad de los derechos elaborados en un contexto cultural específico.

La noción de derechos del hombre se arraiga, en efecto, en la historia europea y norteamericana. Inglaterra proporcionó las premisas: la Carta Magna en 1715, la Petition of Rights en 1679, el Habeas Corpus en 1679, la Bill of

Rights en 1688. Pero fue a fines del siglo XVII cuando la Declaración norteamericana de independencia de 1776 y la Declaración francesa de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789 le confirieron su expresión moderna.

24

Tributarios de la tradición judeo-cristiana de las filosofías de la antigua Grecia los conceptos de libertades y derechos fundamentales llevan la marca de una historia culturalmente situada. Su pretensión moderna a la universalidad no cae de su peso. Además, se contraponen dos concepciones de universalidad: la universalidad moderna de la razón crítica y la universalidad espiritual de un absoluto trascendente. Al inaugurarse el Palacio de los Derechos del Hombre en Estrasburgo en junio de 1995, Václav Havel, presidente en ejercicio del Comité de Ministros del Consejo de Europa, pronunció un discurso singularmente lúcido. Si concebimos los derechos del hombre como un simple producto del contrato social, la respuesta a esta cuestión se dará: no tenemos el menor derecho de exigir su respeto a quienquiera que no haya celebrado este contrato o que no haya participado en su creación. Ningún grupo podría pretender que lo adaptado por él tenga validez automática para todos lo demás y que lo que él considera como justo sea verdaderamente universal y, por lo tanto, valido para todos. Pero si admitimos que el respeto a los derechos del hombre, en cuanto reivindicación o imperativo político, no es sino una expresión política de compromisos morales anclados en la experiencia humana general con lo absoluto, el escepticismo relativista ya no tendrá más razón de ser. Nada se ha jugado todavía, pero al menos se abre un camino: la universalidad de los derechos del hombre podría ser defendida con éxito a condición de buscar sus raíces universales verdaderas. Sitúa Václav Havel la universalidad de la razón crítica al nivel del contrato social? Visualiza él la universalidad espiritual de un absoluto que sobrepasa al hombre?

Hay que reconocer que las religiones que testimonian este absoluto están ellas mismas culturalmente situadas y marcadas por un relativismo que contradice sus pretensiones a lo universal. La comprensión de las relaciones del hombre con Dios y con la sociedad difiere según las religiones. Para el

25

Islam, por ejemplo, la solidaridad del grupo prima sobre las libertades individuales. Esta relación de la universalidad a la particularidad, incluso a la singularidad en la tradición judeo-cristiana, interpela igualmente a la Iglesia Católica en cuanto a los fundamentos de los derechos del hombre.

II.7.4. Una lucha sin tregua

Pues bien, todas las culturas reflejan ciertos aspectos de la dignidad humana. Los derechos del hombre no podrán ser considerados como universales por el conjunto de las culturas sino cuando expresen lo que en cada una de ellas pueda ser considerado como parte inalienable de la dignidad del hombre. Esta exigencia de universalidad concreta llama a un cierto número de clarificaciones y, desde luego, a una clara distinción entre los derechos fundamentales y los otros derechos. Solamente los derechos fundamentales, en especial en el campo social y cultural, tienen vocación de ser considerados como universales. Sólo entonces será posible afirmar que la dignidad del hombre conforma un todo, es decir, la afirmación de la indivisibilidad de los derechos fundamentales. Para ello, todos los derechos fundamentales deben beneficiarse de un tratamiento jurídico idéntico, especialmente en lo concerniente al mecanismo de control. Sólo cuando los derechos fundamentales se beneficien del mismo grado de protección jurisdiccional, será reconocida su indivisibilidad y será creíble su pretensión de universalidad. Cincuenta años después de la proclamación de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre subsiste siempre el gran desafío de la puesta en práctica de los principios y los derechos enunciados. No obstante el compromiso de los Estados y, sobre todo, de los numerosos actores de la sociedad civil como las

organizaciones no gubernamentales, estos 50 últimos años han sido testigos de violaciones masivas repetidas de los derechos del hombre.

Por ejemplo, a pesar de los avances como la supresión del apartheid en

26

Sudáfrica, gozan de persistente actualidad el racismo y el nacionalismo. Del dicho al hecho hay mucho trecho. Hasta las viejas democracias europeas son a veces acusadas por la Corte de Estrasburgo de transgredir los derechos del hombre. El respeto a estos derechos es un combate jamás concluido, que se debe retomar y proseguir sin tregua.

El autor del documento referente a los Derechos Humanos es secretario general de la Oficina Católica de Información e Iniciativa para Europa (O.C.I.P.E.), Estrasburgo. Este artículo fue publicado originalmente en la revista Suiza Choisir, de septiembre de 1999. ⁵

II.8. DECRETO LEY DE REFORMA EDUCACIONAL 1955

De la estructura del sistema educativo

1. Educación regular para niños adolescentes y jóvenes que se imparte sistemáticamente a través de ciclos específicos: pre-escolar y primario, secundario, vocacional, técnico profesional y universitario.
2. Educación de adultos, para suplir la falta de oportunidades en la niñez o adolescencia, separar las deficiencias de los ciclos primario y secundario y ampliar su nivel cultural y su capacidad de trabajo.
3. Educación especial de rehabilitación, para niñas, adolescentes y jóvenes que por defectos físicos o psíquicos no pueden seguir un provecho la enseñanza regular, pero que son susceptibles de ser capacitados para ser útiles a la sociedad.

4. Educación extra escolar y de extensión cultural, que se ejerce sobre la totalidad de la población y que tiende a mejorar el nivel cultural de la comunidad.

5 O.C.I.P.E., Estrasburgo Suiza Choiser septiembre 1999

27

De la Educación Especial de Rehabilitación

Artículo 146°.- La educación especial de rehabilitación ofrece oportunidad escolares a las niñas, adolescentes y adultos marginados de la educación común por irregularidades físicos, mentales o sociales. Se consideran sujetos irregulares los afectados por uno o más de los siguientes impedimentos: a) de orden físico en lo sensorial, en la expresión verbal y en la motricidad, b) De orden social, como las niñas difíciles y los antisociales prematuros.

Artículo 147°.- Las escuelas de educación especial para los irregulares de orden físico funcionan en internado de carácter asistencial y cuentan con cursos graduales con el siguiente plan de estudios: a) grado pre-escolar, destinado a la adaptación social; b) grado primaria, destinado a la rehabilitación y a las prácticas pre-vocacionales; c) Grado vocacional, para la habilitación técnico-vocacional.

Artículo 151°.- Las escuelas, cursos y servicios de educación especial tienen carácter asistencial, educativo y terapéutico. Por ello se hallan sostenidos, económica y sanitariamente por los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Higiene y Salud Social. El Ministro de Educación ejerce la supervisión, técnico pedagógico mediante la Dirección Nacional de Educación, Designando al respectivo personal especializado.⁶

II.9. LEY N° 1678.- GENERALIDADES

Artículo 1: De la Definición y titularidad

- 1 A los efectos de este reglamento, se deberá utilizar los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalía definidos en la Ley N° 1678,

28

dejando sin efecto la terminología de cualquier otro cuerpo legal que sea despectiva, discriminatoria o que ocasione confusión en su uso.

- 2 El presente reglamento regula los derechos, deberes y garantías de las personas con discapacidad, así como la participación y obligaciones de las instituciones públicas y privadas para la integración de las personas con discapacidad.

Discapacidad

Es toda restricción o ausencia debida a la deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

Artículo 2: De los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Toda persona con discapacidad tiene derecho a:

- a) A un trabajo digno y justamente remunerado
- b) Elaborar, promover, evaluar y supervisar normas y programas de rehabilitación, asegurando su cumplimiento a través de las direcciones departamentales de salud con el fin de mejorar el bienestar físico, psíquico, y social de las personas con discapacidad permitiendo su:
ADAPTACIÓN A LA VIDA LABORAL.

Artículo 9: Del área gubernamental de trabajo.

Son funciones del área gubernamental de trabajo:

6. Ministerio de Educación y B.A., "Código de la Educación Boliviana"; 1964, pág. 11-36-37

29

- a) Fiscalizar y aplicar en beneficio de las personas con discapacidad las normas y procedimientos contemplados en la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario, la Ley de Higiene, Seguridad Ocupacional y bienestar, Reglamentación conexa vigente y la Ley 1678 de la Persona con Discapacidad.
- b) Elaborar políticas y normas sobre rehabilitación profesional y readaptación para el trabajo, en coordinación con el Comité Nacional de la Persona con Discapacidad.
- c) Velar por los derechos laborales de las personas con discapacidad, asegurando una remuneración justa por el trabajo que realizan.
- d) Inspeccionar periódicamente el funcionamiento de los centros laborales y talleres protegidos y desarrollar acciones protectoras de las personas con discapacidad que allí trabajan, para determinar su colocación en empleo abierto si así fuera el caso.⁷

II.9.1 LEY DE LA REFORMA EDUCATIVA 1565

Artículo 25.- La Educación alternativa estará compuesta por la educación de adultos, la educación permanente y la educación especial.

Artículo 28.- La Educación especial estará orientada a satisfacer las necesidades educativas de las niñas, adolescentes o adultos que requieran atención educativa especializada y estarán a cargo de docentes especializados.⁸

II.10.1 ¿ QUÉ ES EL IID?

El Instituto Interamericano sobre Discapacidad (IID) es una organización privada, sin fines de lucro, fundada y administrada por personas con discapacidades.

El IID existe para promover el autofortalecimiento de las personas con

30

discapacidad de la región interamericana y en países de habla castellana y portuguesa de Europa y África. A través del auto-fortalecimiento, el IID cree que las personas con discapacidad alcanzarán la inclusión, la igualdad de oportunidades, el acceso a la educación, rehabilitación, empleo y a una vida independiente.⁹

A título de sugerencia se podría considerar el siguiente posible listado de temas técnicos que podría introducirse en forma adecuada para la capacitación de los discapacitados(as) físicos:

INFORMATICA:

- dibujo arquitectónico
- dibujo técnico
- dibujo artístico
- análisis clínico
- diagnóstico automotriz
- procesamiento de textos

ENERGIA ALTERNATIVA LIMPIA

- energía eólica
- energía solar térmica

⁷ Ley 1678, Gaceta Oficial de Bolivia; 4 de Agosto de 1997; pág. 6-13-17-18

⁸ Ley de Reforma Educativa – Ley 1565; 7 de Julio de 1994; pág.. 10-11

⁹ IID; Washington D.C. EE.UU, Date: FRI; 14 may 1999; Mime; Versión; 1;0, Pág. 1

.NUEVAS TECNOLOGIAS

- biotecnología
- micro mecánica
- micro electrónica
- técnicas biodegradantes
- tecnología digital (vs. Analógica)

COMUNICACIONES

- fibras ópticas
- composición electrónica
- transmisión vía satélite

.INTERNET:

- información al instante
- información al alcance de todos
- menos necesidad de bibliotecas gigantes
- Word Wide Web
- fotografía digital

OTROS

- costura, zapatería, cocina, carpintería, etc.

- análisis clínico computarizado y tele – medicina

32

Se ha mencionado el Internet. Este tema lleva a introducir otros que, no debe ignorarse. El Internet está invadiendo al mundo con un idioma, el inglés. Si se quiere preparar jóvenes para un futuro no lejano, la enseñanza del inglés se hace prácticamente ineludible. Con el tiempo este idioma será conocido, por lo menos en su forma escrita, por más personas cuya lengua materna no será el inglés que por personas cuya lengua materna es el inglés. Esto tenderá a distorsionar el inglés actual. Será ciertamente un inglés filtrado a través del Internet y modificado constantemente por personas cuya lengua materna no sea inglés.

Por otro lado, es evidente que la enseñanza de lo técnico requiere adecuado y suficiente conocimiento de conceptos básicos operacionales elementales, cierto nivel de geometría.¹⁰

II .11. POLITICAS. ESTRATEGIAS Y LINEAS DE ACCIÓN PARA LA EDUCACIÓN TECNICA ALTERNATIVA

POLITICAS

Transversalidad

Con frecuencia se ha estructurado la educación técnica como un componente vertical, una área adicional, a las otras áreas componentes de la educación alternativa

¹⁰" Transformación de la Educación Alternativa; (UNESCO) Editorial Garza Azul 1997

En el mundo de hoy y del futuro, caracterizado (se esté o no, de acuerdo) por una técnica alternativa, debería estructurarse como un componente transversal dentro de cada una de las áreas de la Educación alternativa: Especial, Integrada y Permanente. Más aún cualquier estructuralidad, vertical, de la educación técnica alternativa, que implicara gradualidad y etareidad, tendencia a transformarla por el mismo hecho en educación técnica formal.

Las enmiendas a la Ley de Reforma Educativa reconocen la transversalidad de la Educación técnica dentro de la modalidad de la enseñanza Alternativa.

La transversalidad de la Educación Técnica Alternativa, dentro de cada área de la Educación Alternativa (Especial, Integrada y Permanente), debe naturalmente, tener distintos grados de intensidad y contenidos en función de los educandos a quienes va dirigida. No existe sin embargo, ninguna área, que pueda substraerse a alguna forma de educación técnica (la informática por ejemplo, ha invadido ya, y cada vez lo hará con mayor intensidad, todos los campos educativos, y más aún las actividades cuasi-cotidianas de la población).

Debe rechazarse cualquier intento dicotomizador que separa con fronteras infranqueables, lo técnico de lo humanístico-científico. La formación, e incluso inclinación hacia lo técnico no está en modo alguno reñida con una profunda formación humanística

¿Por que debe seguirse haciendo la distinción clásica de "o Ciencias o Letras"? Un abogado, un médico un profesor de filología pueden, y tal vez deban utilizar tanto la informática, como lo hará sin duda, un físico, un ingeniero, un profesor de matemáticas puras, o un astrónomo. Más aún en un futuro no muy lejano el ama de casa la empleada doméstica (si es que sigue esta

categoría), la bordadora, la tejedora, la costurera, el sastre, etc. etc. tendrá que conocer algunos rudimentos de informática, como los deberá conocer también, el soldador, el tornero, el carpintero o el zapatero.

Educación técnica desde y para la vida

Lo técnico alternativo -y también lo técnico formal deben estructurarse sobre problemas reales. A determinados niveles, son los problemas reales los que justifican, en parte, la educación técnica alternativa. La enseñanza de lo técnico alternativo debe comenzar precisamente en la existencia del problema real.

La transversalidad de la educación técnica alternativa exige como condición inicial la formación de los docentes destinados a enseñar en cada una de las distintas áreas de la educación alternativa: Especial, Integrada y Permanente.

Si la enseñanza técnica alternativa debe partir de problemas reales, la participación del alumno, de sus familias y de la comunidad es absolutamente necesaria. De estos estamentos deben surgir los problemas reales, conocidos de algún modo por los educandos que contarán, a partir de entonces, con el incentivo de resolver "algo" que les va a ser "útil".

Sin embargo la "utilidad", y más aún la utilidad inmediata, no debe ser, en modo alguno, un factor limitante de los conocimientos a adquirir. Se trata simplemente de un punto inicial, conocido, para que, dentro de un proceso de desarrollo armónico se pueda ir introduciendo a lo desconocido. En este proceso el docente será más acompañante y compañero que guía y jefe. Esta faceta ya se insinúa en la Ley de Reforma Educativa cuando se refiere al papel

del maestro como guía y acompañante en el proceso educativo. El alumno debe descubrir para asimilar, es decir hacer suyo lo descubierto.¹¹

II .12. EDUCACIÓN ESPECIAL EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL

En el siglo XVIII se encuentra una concepción altamente significativa la de Comenius el Arte de Enseñar Todo a Todos premisa actualizada hoy en Jomtien.

La atención educativa a personas con discapacidad con la acción privada bajo el concepto de cantidad y con auspicio en algunos casos de la beneficencia pública.

El derecho a la educación de las personas con discapacidad se remonta a 1924 en la Declaración de los Derechos del Niño de la Unión Internacional para la Protección de infancia (UIPE) Aprobada recién en 1959 por las Naciones Unidas enfatizando los derechos al tratamiento y educación y cuidado al niño que esta física mental y socialmente incapacitado.

Este principio se encuentra sustentado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) en su Art. 26 que expresa "Toda persona tiene derecho a la educación. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento a los derechos del hombre y las libertades fundamentales".

En 1976 la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó la Declaración de los Derechos del Impedido, donde se propugnan asegurarles entre otros derechos la dignidad humana, la salud, la educación y rehabilitación

para el trabajo.

Entre otras iniciativas importantes, las Naciones Unidas para hacer causa común el abordaje de la discapacidad, organizó el Año Internacional de los Impedidos (1981) y como complemento se declaró el Derecho de las Naciones Unidas para los Impedidos (1983-1992). El Programa de Acción Mundial para los Impedidos (1983), la Convención sobre los derechos del niño (1989) Y también la aprobación reciente de la Asamblea General de las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, resaltan el principio de equidad, y el acceso a la educación para todas las personas.

Todas estas iniciativas repercuten en el campo de la educación. Así en 1990 empezó a verse un intento de las autoridades mundiales de enfrentar el problema de los marginados de la educación.

Conferencia Sobre Educación para Todos – Jomtien

La Conferencia Mundial sobre Educación para Todos: satisfacción de las Necesidades Básicas de Aprendizaje (Jomtien. Tailandia, 1990), hace mención a las personas con discapacidad en su carácter integrador y globalizador. En el informe de Jomtien haciendo mención a la discapacidad se sostiene que: "Según estimaciones de las Naciones Unidas de 600 millones de personas con discapacidad en el mundo, 150 millones, son niños menores de 15 años. Menos del 2 por ciento de esos niños reciben algún tipo de educación o capacitación."

Dentro de los objetivos y metas, la finalidad principal de la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos. Es satisfacer las necesidades básicas de

aprendizaje de todos los niños, jóvenes y adultos. Recordando que la educación es un derecho fundamental de todos, hombres y mujeres de todas las edades y en el mundo entero"

El Art. II1, que dice "Universalizar el acceso a la educación y fomentar la equidad, enfatizando en su artículo 5, la "especial atención de las necesidades básicas de aprendizaje de las personas con discapacidad, señalando que por ello es necesario tener medidas para garantizar a esas personas, en sus diversas categorías, la igualdad de acceso a la educación como parte integrante del sistema educativo.

En las metas del decenio 1990 se plantea la "expresión de la asistencia y de las actividades de desarrollo de la primera infancia, incluida las intervenciones de la familia y de la comunidad, especialmente para los niños pobres, desasistidos e impedidos".

A su vez se dice que según los resultados que se desee obtener, los educadores deben ser formados en consecuencia, permitiéndoles beneficiarse simultáneamente de los programas de capacitación durante el ejercicio de sus funciones y de otros incentivos relacionados con la consecución de esos resultados; los planes de estudios y la evaluación deben reflejar una variedad de criterios, mientras que los materiales e incluso los edificios y las instalaciones deben ser adaptados consecuentemente.

Así mismo Jomtien aclara "todos los participantes deben compartir su experiencia y sus competencias en materia de concepción y ejecución de medida actividades innovadoras y concentrar su financiación de la educación básica categorías y grupos particulares (por ejemplo las mujeres, los campesinos pobres, los impedidos) para mejorar de manera importante la

oportunidad condiciones de aprendizaje que se les ofrece.

Conferencia Mundial Sobre Necesidades Educativas Especiales Salamanca 1994

La Conferencia da Salamanca ha representado un nuevo punto de partida para millones de niños privados de educación. Ha proporcionado la oportunidad y única de situar las necesidades educativas especiales en el marco mas amplio del movimiento de Educación para todos iniciado en Jomtien.

El objetivo es, ni más ni menos, la integración en escuelas de todos los niños del mundo. El acceso a las escuelas y centros de enseñanza, constituyó el tema principal de Salamanca, siendo considerado como un componente esencial del conjunto mas amplio de oportunidades de educación permanente definidas en Jomtien.

La Conferencia se pactó con miras a responder dos preocupaciones esenciales:

- Garantizar a todos los niños, en particular a los niños con necesidades especiales, el acceso a las oportunidades de educación, y
- Actuar para conseguir que esas oportunidades estén constituidas por una educación de calidad.
- Esta conferencia, culminó con la Declaración de Salamanca que proporciono las líneas globales para el desarrollo de modalidades prácticas de la integración de los niños con necesidades educativas especiales:

- "Todos los niños de ambos sexos tienen derecho fundamental a la educación
- Cada niño tiene características, interés, capacidades y necesidades de aprendizaje que le son propios.
- Los sistemas educativos deben ser diseñados y los programas aplicados de modo que tengan en cuenta toda la gama de esas diferentes características y necesidades.
- Las personas con necesidades educativas especiales deben tener acceso a las escuelas ordinarias, que deberán integrarlos en una pedagogía centrada en el niño, capaz de satisfacer esas necesidades.
- Las escuelas ordinarias con esta orientación integradora representan el medio más eficaz para combatir las actitudes discriminatorias, crear comunidades de acogida, construir una sociedad integradora y lograr la educación para todos."

Asimismo insta a los gobiernos a:

- "Adoptar con carácter de Ley o como política el principio de educación integrada, que permite matricularse a todos los niños en escuelas ordinarias.

Garantizar que en un contexto de cambio sistemático los programas de formación del profesorado, tanto inicial como continua, están orientados a atender las necesidades educativas especiales en las escuelas integradoras".

Esta Conferencia mundial sobre Necesidades Educativas Especiales

señala que el sentido y la finalidad de la Educación Especial en las últimas décadas han Cambiado de manera substancial. Antes se pensaba que los alumnos tenían que adaptarse a la escuela, ahora el marco conceptual que se propone parte de la premisa opuesta, es obligación de la escuela, del sistema escolar en conjunto adaptarse a las Necesidades Educativas de todos y cada uno de sus alumnos, la respuesta educativa que necesitan.

Normas Uniformes Sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad

Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para personas con discapacidad aprobada en resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas en Marzo de 1994, se elaboran sobre la base de la experiencia del Decenio de las Naciones Unidas para los impedidos.

La finalidad de estas normas es garantizar que niñas y mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades. Puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás.

Asimismo insta a los Estados a adoptar medidas adecuadas para eliminar los obstáculos que interfieran en la otorgación de estos derechos.

Las normas Uniformes sobre la igualdad de Oportunidad tienen el objetivo de poner en relieve que todas las medidas en la esfera de la discapacidad presuponen un conocimiento y una experiencia suficientes acerca de las condiciones y necesidades especiales de las personas con discapacidad.

Destacar que el proceso mediante el cual cada uno de los aspectos de la organización de la sociedad se pone a disposición de todos, es un objetivo.

Tanto la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos, la Cumbre Mundial a favor de la infancia. La Declaración de Salamanca. La Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales y la Declaración de las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades proclaman la igualdad de oportunidades educativas resaltando la atención educativa de las personas con discapacidad en el marco de la integración a través de la igualdad de acceso en todas las esferas de la sociedad.

En el contexto nacional desde hace 42 años, la Educación Especial en Bolivia, esta incluida en el Sistema Educativo. A través de este tiempo transcurrido, han existido esfuerzos importantes que buscaron crear presencia en la atención a la persona con discapacidad, realizando cambios en la conceptualización de su accionar, la transformación del enfoque asistencialista por el de integración y participación en el que todos están empeñados.

La Constitución Política del Estado, en su Art. 157 sostiene: "la educación es la más alta función del Estado y por tanto compete a este la facultad de dirigirla en todas sus manifestaciones". El principio constitucional de la Escuela única, significa la orientación unitaria y coordinada de la educación en todos sus ciclos y la igualdad de oportunidades para todos los bolivianos sin discriminación alguna".

Asimismo, a tiempo de reconocer al capital humano como su recurso más importante, reconoce también sus derechos y deberes fundamentales, al respecto, en el Capítulo 11, del Régimen Social de la Constitución menciona que: " El Estado tiene la obligación de defender el capital humano protegiendo la salud de la población, asignará la continuidad de sus medios de subsistencia y rehabilitación de las personas discapacitadas; propenderá asimismo al mejoramiento de las condiciones de vida del grupo familiar".

Es así que en el Título 1, Derechos y Deberes Fundamentales Art. 7º describe que: “toda persona tiene los siguientes derechos fundamentales, conforme a las leyes que reglamentan su ejercicio: a la vida, la salud y seguridad social. A reunirse y asociarse con fines lícitos. A recibir instrucción y adquirir cultura. A la seguridad social en la forma determinada por esta Constitución y las leyes”.

En 1955, la Educación Especial es incluida en el Sistema Educativo a través del Código de la Educación Boliviana. En sus Bases y Fines Art. I sostiene que la educación boliviana: “es democrática y única porque ofrece igualdad de oportunidades de Educación Común a la totalidad de la población sin hacer diferencia alguna, coordinando sus servicios a través de todos los ciclos y áreas de la enseñanza”.

El mismo Código cuando se refiere a la Estructura del Sistema de Educación en su Art. 15 inciso 3, sostiene que “Educación especial es rehabilitación para niños, adolescentes y jóvenes que por defectos físicos o psíquicos no pueden seguir con provecho la enseñanza regular, pero que son susceptibles de ser capacitados para ser útiles a la sociedad”.

La Educación Especial, si bien declarativamente estaba en el Sistema Educativo, no tenía una instancia que oriente y sistematice las experiencias estatales existentes; en 1985 se crea el Departamento Nacional de Educación Especial.

La aprobación de una nueva legislación referida al menor, si bien tardó en su análisis y promulgación, el año 1993 entró en vigencia el Código del Menor que enfoca una atención a todos los menores, puntualiza la atención preferente a los discapacitados con un enfoque integral.

El Código del Menor en su Art. 1 sostiene: "El presente Código establece y regula el régimen de prevención, protección y atención integrales que el Estado y la Sociedad deben garantizar a todo menor a fin de asegurarle un desarrollo físico, mental, moral, espiritual y social en condiciones de libertad, respeto y dignidad".

En relación a las personas con discapacidad, el Art. 23° señala que "todo menor con impedimento físico o mental tiene derecho a recibir cuidados y atenciones especiales, para disfrutar una vida plena en condiciones de dignidad que le permitan participar activamente en la comunidad".

Enfatizando en el Art. 24 que "para garantizar el cumplimiento de lo previsto en el artículo precedente, el Estado deberá desarrollar y coordinar programas de prevención, tratamiento y rehabilitación para menores con impedimentos".

La Reforma Educativa de 1994 en busca de una profunda transformación del Sistema Educativo está destinada a satisfacer las necesidades de aprendizaje y garantizar la calidad de la educación para todos. El carácter plurilingüe e intercultural de la enseñanza, permite fortalecer el respeto a las diferencias étnica, social cultural, lingüística, etc., así como superar las discriminaciones, en el proceso educativo.

Esta reforma determina la organización del Sistema Educativo Nacional en cuatro estructuras, Participación Popular, Organización Curricular, Administración Curricular y Servicios Técnicos Pedagógicos. El articulado 9° señala "La estructura de Formación curricular comprende dos áreas: Educación Formal, organizada para toda la población y Educación Alternativa, para atender a quienes no pueden desarrollar su educación en el área formal,

creándole la Subsecretaría de Educación Alternativa, que se instituyó a partir de 1995. Centrándose su atención a las problemáticas de Educación de Adultos y Alfabetización Educación Permanente y Educación Especial, donde se ubica actualmente la Dirección Nacional de Educación Especial".

Con relación a la Educación Especial en el área de Educación Formal, establece Educación Especial Integrada: "que atiende a los educandos con dificultades especiales de aprendizaje, mediante aulas de apoyo psicopedagógico dentro de la modalidad regular".

En el marco del desarrollo integral, el actual enfoque de la Educación Especial expresada en el artículo 1, inciso f, de La Ley de la Persona con Discapacidad sostiene que: "La Educación Especial se enmarca en los principios filosóficos, de normalización, integración, sectorización de servicios e individualización de la enseñanza".

La integración de alumnos con necesidades educativas especiales en los procesos educativos, es el resultado de la evolución histórica, de la vigencia de los Derechos Humanos. Se constituye en una tendencia que se va acentuando como un desafío en este fin de siglo.

En los primeros meses de la gestión 1996, la Subsecretaría de Educación alternativa se empeñó en iniciar una Movilización Social y Consulta Nacional para que en un encuentro participativo, abierto y franco, la sociedad civil pueda a través del Estado, decir su palabra acerca de sus necesidades, intereses y expectativas en torno a una educación alternativa emergente. La Jornada de Consulta se desarrolló en todo el territorio nacional llegando a participar 105.304 personas mostrando por primera vez, una sociedad movilizadora en busca de un solo gran objetivo, el de establecer las verdaderas

necesidades educativas de la población.

La Consulta muestra resultados importantes que deban guiar el accionar en torno a estrategias y prioridades. La población consultada muestra mayor preocupación por los niños y jóvenes que trabajan y no estudian y prioriza a las personas con discapacidad frente a los analfabetos que constituyen un problema nacional en el campo educativo.

Con relación a la pregunta. "cómo aprendes mejor". La respuesta mayoritaria en los tres grupos, niños jóvenes, y adultos fue haciendo y practicando, lo que refiere que la construcción del aprendizaje por los sujetos mismos del que hacer educativo orienta a una praxis educativa-participativa tomando en cuenta el ritmo y necesidades de cada persona, en este que hacer el descubrimiento de los aprendizajes se hace más evidente lo que redundaría en la acumulación de experiencias.

Cuando se busca dignificar a la persona necesidades educativas especiales es importante comprobar con la Consulta, que la valoración y el fortalecimiento de la identidad se encuentra en el mayor tramo de preferencia es significativo que la respuesta a las necesidades e intereses esté por encima de los aprendizajes emanados de los programas oficiales.

La Consulta nacional solo fue una parte de una serie de acciones que se orientan a la sensibilización de la sociedad acerca de la problemática educativa, sus consecuencias, su impacto, y su gravitación en el diseño de políticas educativas alternativas que sería el fiel reflejo de las necesidades de la comunidad, pero principalmente tenga el compromiso de participación de esa misma comunidad. En el país existen aportes de educación alternativa en las áreas de educación de adultos y alfabetización, educación permanente y

educación especial; estas experiencias son valiosas pero necesitan una sistematización y validación para que puedan coadyuvar a las políticas educativas y sociales del Estado, por ello se realizó el taller de Sistematización y validación de estas experiencias (Cochabamba, marzo 1997).

Todo este esfuerzo de la Subsecretaria de Educación Alternativa tendrá un corolario en la Conferencia Nacional de Educación Alternativa que se realizó en Cochabamba (mayo 1997) donde se buscó consenso y compromiso y renovado, para garantizar que las necesidades de aprendizaje de todos los niños/niñas, jóvenes y personas adultas sean satisfechas a través de políticas sociales y educativas adecuadas. Estos concursos sociales constituyen una acción inédita de un entorno auspicioso para la ejecución de una estrategia que posibilite que las demandas sociales se manifiesten, abriendo canales para que la sociedad civil participe en la solución de sus problemas e necesidades.

Bolivia como en la mayoría de los países latinoamericanos carece de datos confiables con respecto a la población con algún tipo de discapacidad, por esta razón se trabaja con los índices de la Organización Mundial de la Salud los cuales refieren que del 7 al 12% de la población mundial está afectada por algún tipo de discapacidad, en el país si se toma en cuenta factores tales como la pobreza, atención materno infantil deficiente, altos índices de desnutrición, altas tasas de morbilidad infantil, llevan a determinar que se acepte el 12% como índice de discapacidad. Utilizando los datos de Censo 2001, INE:

Población total = 7.413.827

Población Potencial Supuesta = 889.659

Población en Pando = 62.071

Población Potencial Supuesta = 7.448

II.13. CONCEPTUALIZACION DE LA EDUCACION ESPECIAL

El concepto de Educación Especial se estructura en la evolución histórica de las visiones y actitudes de la humanidad sobre la Discapacidad.

La clasificación que se ha convertido en el marco referencial y que esta siendo utilizada en el mundo, es la emitida por la OMS.

Deficiencia: Toda pérdida o anormalidad de una estructura funcional psicológica fisiológica o anatómica.

Discapacidad: Toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad a realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

Minusvalía: Una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de la relación entre las personas con discapacidad y su ambiente). Limitación de las oportunidades de participar en la vida de la comunidad en igualdad de los demás.

Las personas con discapacidad no forman un grupo homogéneo, por ejemplo aquellos que tienen discapacidades sensoriales, mentales y físicos, todos ellos se enfrentan a barreras diferentes de índole diferente y que han de superarse de maneras diferentes, asumiendo que aún con esas características disímiles todas tienen algo en común, la lucha en un mismo espacio llamado sociedad.

Los eventos contemporáneos mundiales sobre la temática, marcan hitos que redimensionan el enfoque.

Educación para todos, proclamado en Jomtien. Tailandia en 1990, mueve a entender que debe existir una educación sin barreras ni restricciones y que sea para todos no una Educación "Especial", diferentes discriminatoria segregacionista como la tradicional, sino flexible y enriquecedora experiencia de desarrollo y respuesta criterios, efectiva y pertinente que responda a las necesidades educativas de las personas con discapacidad instaurada en la Educación Formal.

II .14. CONCEPCIÓN TRADICIONAL DE LA EDUCACIÓN ESPECIAL

Los elementos y características predominantes de la concepción de la Educación Especial, han sido en algún momento tipificados como muy “especial”, por su proposición textual y esto a su vez de sumar, restó notoriamente.

Existen elementos que no necesariamente van en el orden lineal, que han caracterizado a esta concepción tradicional.

Énfasis en la instrumentalización y en los recursos educativos mediante métodos técnicas, procedimientos especializados.

Uso de diferentes términos para referirse a la población con discapacidad, sustentados en concepciones sociales, culturales, filosóficas, incluso laborales como ser: incapacitados disminuidos, típicos, deficientes, inadaptados, diferenciados, alumnos especiales, impedidos, limitados, defectuosos, irregulares, discapacitados, lisiados, inválidos, minusválidos, subnormales, anormales, imbéciles, excepcionales, niños con necesidades

educativas especiales.

- No inclusión de Talento Superior.
- Priorizando grupos etéreos por encima de otros.
- Proyección hacia la integración laboral de la persona con algún tipo de déficit.
- Enfoque unilateral de la integración.

Analizando los componentes anteriormente descritos se puede inferir que las consecuencias de estas características son:

- a) El poner demasiado énfasis de los medios el tipificar y categorizar a los alumnos según las discapacidades y niveles, como remediadores de la eficiencia marco y ahonda aún más la limitación y la discriminación.
- b) El incidir en determinados grupos etéreos ocasionó el descuido de otros grupos no menos importantes que los desarrollados.

11.15. RECONCEPTUALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN ESPECIAL

Dar un nuevo paso, un paso de cambio es a veces lo que más se teme, pero el verdadero miedo que se debe tener es a no hacer nada por la humanidad "Dostoivsky en la acción" G.B. Shaw.

La Educación Especial no debiera entenderse como la Educación que se dirige a un grupo de alumnos denominados "especiales" por sus características de déficit personales sino más bien como contribución al desarrollo de formas de aprendizaje que respondan positivamente a la diversidad de niños, niñas,

jóvenes y adultos, en el contexto de una educación para todos y en la que se asume que la necesidad de individualizar el proceso de aprendizaje también, como algo valioso que contribuye al crecimiento personal y profesional del educador. Comprendida así, está Educación Especial trasciende lo "especial" y se enmarca en los postulados de la Reforma Educativa.

Es así que no son los especialistas, ni los medios sofisticados los más importantes, sino el desarrollo y fortalecimiento de las posibilidades de acceso a una educación a través de adaptaciones curriculares, mejora de la evaluación, y la diversificación de la organización educativa, que responda a las necesidades de aprendizaje de todas las personas.

Por otro lado un agente importante para este esfuerzo es el educador. Su formación es una necesidad imprescindible para lograr transformar lo actual en un verdadero acto educativo.

En el análisis del momento actual y como referente común, la concepción tradicional determinada por las dificultades de las personas, se explica siempre en términos de déficit individual, sin tomar en consideración ni cuestionar el papel que el contexto y las prácticas políticas, sociales y educativas juegan en la creación y mantenimiento de tales dificultades. Fulcher (1989) la denomina: óptica individualista, dividiendo a la población escolar en "tipos de alumnos", con formas diferentes de enseñanza unos de otros, con profesores distintos, exclusivos y en ambientes separados.

Por otro lado Skrtic (1991) señala que los alumnos con necesidades educativas especiales, son una buena parte consecuencia del currículum tradicional.

Esto empuja entonces a orientar el esfuerzo hacia el desarrollo de formas de enseñanza que respondan positivamente a la diversidad.

La causa de impotencia del educador e incluso de la colectividad ante una persona con "déficit" no reside en que este es incorregible sino en que el propio proceso de educación discurre por un cauce falso.

La nueva concepción de la Educación Especial, rechaza la existencia de dos grupos diferentes de personas; los deficientes y los no deficientes de los cuales los primeros acceden a la educación especial y los otros solamente a la educación.

Una nueva concepción podría sustentarse del otro lado del enfoque. Discapacidad como la desventaja no de la persona sino como desventaja o restricción en la organización de la sociedad que impide la participación plena del individuo que tiene una limitación funcional o deficiencia (Rachel Hurst).

Existen dos enfoques globales sobre la Educación Especial:

- El enfoque segregacionista se traduce en brindar "atención" especial a las personas recluidas en instituciones especiales.
- El enfoque integracionistas. Posibilidad que la persona con discapacidad desarrolle una vida tan normal como le sea posible y que tenga acceso a la educación regular y a todos los servicios e implicancia interactivos en la sociedad.

La igualdad de oportunidades se entiende como el proceso a través del cual las diversas instancias de la sociedad, el entorno físico, los servicios y la información se ponen la discriminación ejercida sobre la población con discapacidad y buscando el acceso igualitario a los espacios físicos como a los

educativos, laborales y culturales, reconocer que todas las personas tienen la misma importancia y que las necesidades de cada uno deben constituirse en la base de la planificación de las sociedades, utilizando los recursos de manera que todas las personas tengan las mismas oportunidades de participar.

NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES – NEE

El concepto de Necesidades Educativas Especiales fue introducido en Europa por el Warnock Report (informe elaborado por un comité de expertos en el año 1978 por encargo del parlamento del Reino Unido).

El concepto que se ha ido extendiendo en los últimos años en el mundo y en el país referido a las necesidades educativas especiales, aunque algunas veces puede parecer un eufemismo que se utiliza para referirse a una persona con discapacidad porque en la mayoría de los casos solo se hace una substitución lingüística sin modificar la representación mental del concepto, lo cierto es que se propone un cambio de un modelo clínico centrado en la deficiencia de una persona a otro de naturaleza educativa, este término reconoce la necesidad de tomar en cuenta no sólo las necesidades individuales sino también las deficiencias de la sociedad en la que la persona se desenvuelve.

Este nuevo concepto pasa de un modelo de atención preocupado por el déficit y la categorización, a otro modelo centrado en la respuesta educativa que pueda facilitar y estimular su progreso, intentando rescatar sobre todo las preocupaciones educativas, comprometiendo más a la administración educativa al profesorado y a los servicios de apoyo.

Bajo este denominativo se reconoce a todas las personas con discapacidad y también podrá extenderse a todos los que de manera temporal o permanente necesitan de lo mismo con relación a la respuesta educativa, es

decir: revisar la propuesta Curricular que se oferta adaptarle si es preciso y proporcionar los medios, recursos humanos y materiales que sean necesarios para este fin

El reconocimiento de las diferencias humanas con los normales supone que el proceso educativo debe adaptarse a las necesidades de cada persona en lugar que cada persona se adapte a los supuestos predeterminados de ritmo y naturaleza del proceso educativo. Existe una amplia gama de necesidades educativas comunes a todos los alumnos. Las necesidades educativas especiales necesitarían de recursos y esfuerzos adicionales por lo que la calidad de la educación puede determinarse de acuerdo al grado en que cubra dichas necesidades educativas especiales.

La identificación de las NEE de una persona se convierte en el inicio de la determinación de actuaciones educativas apropiadas. Lo que no debe preocupar al profesional es profundizar en el déficit sino en sus posibilidades y respuesta educativa frente a ello. El desarrollo del individuo no se explica únicamente a partir de las condiciones personales sino a partir de la interacción de este individuo con los adultos y compañeros a través de las oportunidades que se facilitan.

11.16. EDUCACIÓN INTEGRADORA

La idea tradicional de la Educación Especial, ha ido desapareciendo para dar paso a un punto de vista más dinámico: Educación impartida dentro de un mismo espacio educativo a personas con necesidades educativas comunes y especiales, con el objeto de beneficio mutuo al compartir estas experiencias.

La integración es el resultado de un complejo proceso de cambios, cualitativo y cuantitativos, en el proceso educativo, necesarios para definir y

apuntar las soluciones adecuadas, para lograr el cambio se precisan constancia, coordinación, seguimiento, resolución de conflictos, etc., es decir una buena conducción a todos los niveles (Michael Fullan, Declaración de Salamanca).

La propuesta de transformación de la Educación Integradora asienta sus raíces en procesos y razones de dignidad y justicia social que trascienden lo puramente educativo.

La palabra integración no se refiere simplemente a una acción sobre una persona o sobre un pequeño grupo humano a fin de lograr una ubicación individual mejor o más privilegiada, por ello la integración no se reduce a las acciones de colocar o permitir el ingreso a todos los espacios de la sociedad. Si no, se refiere a la formación de una nueva conciencia social en la colectividad.

Espacios de Integración

Integración física. La integración física se refiere a la ubicación adecuada de las personas en el entorno. Corresponden a este componente operativo la existencia de servicios adecuados, proximidad y accesibilidad de los servicios, colocación de la persona en el entorno, adecuación del entorno o contexto físico y desenvolvimiento adecuado de la persona.

Integración social. La integración social se presenta como un complejo proceso que necesariamente requiere tres niveles de acción: sobre las personas, sobre los sistemas sociales primarios e intermedios (familia escuela - talleres – ubicación laboral - servicios de apoyo - comunidad) y sobre el marco - sistema (valores culturales, actividades, estereotipos, aceptación y valoración de las diferencias).

La integración social de las personas con necesidades especiales debe enfrentar una barrera adicional, las actitudes de una sociedad inhumana e indiferente a las necesidades y diferencias de los otros. La integración tiene sus opuestos desde el punto de vista social, ellos son la marginación y la segregación.

La integración de las personas con necesidades educativas especiales a los procesos educativos de la comunidad, pone de manifiesto la necesidad de crear programas preventivos de detección e intervención a temprana edad en el nivel inicial, así como también: adaptaciones curriculares, adaptaciones de acceso, fomentando el aprendizaje cooperativo, participación activa de los padres, con un equipo de profesionales comprometidos en este proceso.

- Educación inicial (con base en el hogar)

La estrategia de educación inicial abarca el periodo del niño desde el nacimiento hasta los 6 años, esta etapa del desarrollo es muy importante ya que se sienta la base de los aprendizajes posteriores, a nivel de comunicación, motor, social-afectivo, cognoscitivo y habilidades de auto-cuidado.

Es la acomodación a ajuste de la oferta educativa a las características y necesidades de cada alumno con el fin de atender las diferencias individuales de estos.

Adaptaciones No Significativas. Se refiere a aquellas que no modifican substancialmente la programación del curriculum oficial.

Construyen las acciones que los docentes realizan para ofrecer situaciones de aprendizaje adecuadas, con el fin de atender las necesidades

educativas de los alumnos.

Estas acciones incluyen la priorización de objetivos y contenidos, así como ajustes metodológicos y evaluativos de acuerdo con las necesidades características e intereses de los educandos.

Adaptaciones Significativas. Son aquellas que se constituyen principalmente en la eliminación de contenidos esenciales y/o objetivos generales que se consideran básicos en las diferentes asignaturas y la consiguiente modificación de los criterios de evaluación.

La aplicación de este tipo de adaptaciones requiere de un análisis exhaustivo ya que no se trata de simples adaptaciones en la metodología sino que representan modificaciones substanciales del curriculum oficial.

Proceso de Adaptaciones Curriculares

1. Evaluación del alumno en el contexto escolar
2. Determinar las necesidades especiales del alumno
3. Establecer las adaptaciones curriculares y/o de acceso
4. Decidir la modalidad de apoyo
5. Realizar el seguimiento de las adaptaciones realizadas.

- Adaptaciones de Acceso

Son las modificaciones o provisión de recursos especiales materiales o de comunicación dirigidas a niños, niñas, jóvenes y adultos (especialmente a aquellos con deficiencias notorias, visuales y/o auditivas) para facilitarles el acceso al curriculum regular, o en su caso al curriculum adaptado.

- Aprendizaje Cooperativo

Otra acción a desarrollar es el aprendizaje cooperativo, que tiene las siguientes características.

Los objetivos educativos se estructuran de modo que los alumnos participan en el aprendizaje de todos sus compañeros y no sólo en el suyo.

Es un modelo en el cual existe una interdependencia positiva entre los miembros del grupo. Los objetivos se estructuran de modo que los participantes deben preocuparse por el rendimiento de todos los miembros del grupo y no sólo por el propio.

Existe una valoración clara del rendimiento individual en que se evalúa el dominio que cada alumno tiene del material asignado, se informa a cada alumno sobre su progreso y el grupo es informado sobre cómo cada uno de sus miembros está progresando.

La integración del grupo es típicamente heterogénea en cuanto a capacidades y características personales.

Todos los miembros comparten responsabilidad de liderazgo y no existe un líder formal.

Se comparte la responsabilidad por el rendimiento de todos. Se espera que los miembros del grupo se ayuden y alienten entre sí para asegurar que todos cumplan con el trabajo.

El objetivo para el educando está en optimizar el aprendizaje de cada

uno y mantener buenas relaciones de grupo entre los miembros.

Se enseña en la práctica las destrezas sociales que cada educando necesita trabajar cooperativamente tales como liderazgo, comunicación, establecimiento de confianza, manejo de conflictos).

El educador observa los grupos, analiza los programas de trabajo e informa a cada grupo sobre su progreso.

Para atender adecuadamente este proceso se requiere de un equipo multidisciplinario que comprometa su concurso en este proceso, en base a los siguientes modelos:

* Modelo transdisciplinario: La información del equipo depende de las necesidades específicas del alumno por ello la primera fase del proceso consiste en la detección de los alumnos con necesidades educativas especiales para determinar los profesionales necesarios para formar el equipo para cada alumno en particular. Se parte de la base que los padres y el maestro son miembros insustituibles del equipo educativo, una vez identificados el resto de profesionales se elige a uno de ellos como principal agente de intervención en el ambiente escolar.

* Modelo Triádico: En su aplicación, puede seguir el mismo proceso que el anterior. Se diferencia en que el maestro de educación común es considerado como el profesional con responsabilidad natural para ejercer el rol de agente primario. El maestro de educación especial es considerado como el profesional con los conocimientos y medios necesarios para asesorar y apoyar al maestro común. Los padres son agentes esenciales en la toma de decisiones. Es un modelo recomendable para la educación de las personas con discapacidad.

mental, auditiva, visual y de aprendizaje.¹³

11.17. Intereses y proceso de aceptación de los Discapacitados(as) físicos

Las personas discapacitadas físicas al igual que cualquier otro recurso humano para integrarse socialmente, necesitan de un empleo que les permita realizarse como seres humanos, tener una vida digna que puedan solventar sus gastos en condiciones de calidad de vida; tener acceso a las necesidades más elementales y al goce de todos sus derechos humanos. Como lo exige una sociedad moderna y humanista. Por tanto, los intereses de los recursos humanos discapacitados se focalizan en función a la inserción laboral como elemento fundamental para el logro de todas sus aspiraciones. Además es el Estado que tiene que preocuparse de esta problemática a través de los poderes Legislativo, Ejecutivo, Judicial e implementar políticas que no excluyan a los discapacitados porque la Carta Magna reconoce a todos los ciudadanos bolivianos los mismos derechos y obligaciones.

"A propósito de lo anteriormente señalado la encíclica papal plantea las siguientes recomendaciones (Carta Encíclica Rerun Novarum, León Papa XIII pp. 84-86) "La persona discapacitada y el trabajo recientemente, las comunidades nacionales y las organizaciones internacionales han dirigido su atención a otro problema que va unido al mundo del trabajo y que está lleno de incidencias: el de las personas discapacitadas, ellas son también sujetos plenamente humanos, con sus correspondientes derechos innatos, sagrado e inviolable, que, a pesar de las limitaciones y los sufrimientos gravados en sus

13. Transformación de a Educación Alternativa, (UNESCO). Editorial Garza Azul 1997. pag. 159-179

cuerpos y en sus facultades, ponen más de relieve la dignidad y grandeza del hombre. Dado que las personas discapacitadas son sujetos con todos los derechos, debe facilitársele el participar en la vida de la Sociedad en todas las dimensiones y a todos los niveles que sean accesibles a sus posibilidades".

Porque cualquier persona puede llegar a ser un discapacitado (a) sin que por ello deje su condición de ser humano. Por lo que sería indigno e inhumano la negación de la común humanidad, admitir en la vida de la sociedad, y por consiguiente en el trabajo únicamente a los miembros plenamente funcionales porque, obviando así, se caería en una grave forma de discriminación, la de los fuertes y los sanos contra los débiles y enfermos. "El trabajo en sentido objetivo debe estar subordinado, también en esta circunstancia a la dignidad del ser humano, a los intereses del trabajador y no a las ventajas económicas". ¹⁴

Corresponde por consiguiente a las diversas instancias implicadas en el mundo laboral, al empresario directo, como al indirecto promover con medidas eficaces y apropiadas el derecho de la persona discapacitada a la preparación profesional y al trabajo de manera que ello pueda integrarlo en una actividad productiva para la que sea idónea. Esto plantea muchos problemas de orden práctico, legal y también económico; pero corresponde a la comunidad, o sea, a las autoridades públicas, o a las asociaciones y a los grupos intermedios, a las empresas y a los discapacitados aportar.

- + Mayor participación de las personas con discapacidad en los programas de formación y empleo
- + Supresión de las barreras que impiden la inserción laboral

¹⁴ Carta Encíclica *Rerum Novarum*, León Papa XIII. pp. 04-86

- + Promoción del empleo de las personas con discapacidad, como clave esencial para su inserción social.
- + Sensibilización de la opinión pública y especialmente de los agentes sociales.
- + Potenciar la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo mediante:
 - La mejora de su capacidad de inserción profesional, lo que llevará a adecuar la formación escolar a las necesidades y características de los alumnos con discapacidad; ofrecer formación profesional de quienes tengan necesidades educativas especiales y de los discapacitados; promover la participación de las Entidades representativas del sector de discapacitados en las acciones de orientación adaptadas al mismo y facilitar iniciativas de inserción y prácticas laborales en colaboración con las Empresas y las Entidades del Tercer Sector.
 - El apoyo a su contratación e inserción laboral, ello supone; potenciar los servicios especializados de intermediación laboral, en colaboración con Entidades del sector, ofrecer apoyos para la creación y mantenimiento de aproximadamente 190.000 contratos de trabajo en Centros Especiales de Empleo; regular nuevas fórmulas de empleo semiprotegido para discapacitados, que contempla la creación de diversas figuras de empleo con apoyo; ofrecer apoyos e incentivos para la formalización de más de 10.000 nuevas contrataciones estables; más de 4.000 temporales y 2.000 formativas, en el mercado de trabajo ordinario; establecer medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores con discapacidad, en las empresas de más de 50 trabajadores y promoción de fórmulas más flexibles y alternativas en el acceso al empleo público de los trabajadores con discapacidad.

CAPITULO III
TERCERA PARTE
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

III.1. OBJETIVO GENERAL.

Investigar el nivel de acceso de los discapacitados (as) físicos, en actividades demandadas por el mercado laboral.

III.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

III.2.1. Indagar los intereses de los discapacitados (as) físicos para ser insertados (as) en el mercado laboral vigente.

III.2.2. Señalar las habilidades de aprendizaje en la que se capacitan a los recursos humanos discapacitados (as) físicos.

III.2.3. Establecer el grado de relación causa-efecto entre las variables: capacitación de recursos humanos discapacitados (as) físicos e inserción al mercado laboral.

III.3. HIPÓTESIS.

**“LA CAPACITACION DE LOS DISCAPACITADOS FISICOS
POSIBILITARA SU RECLUTAMIENTO AL MERCADO DE
TRABAJO”.**

CAPITULO IV

MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

IV.1. Tipo y características de la investigación

La presente investigación corresponde al tipo de Investigación no Experimental. El diseño es transaccional o transversal, porque se recolectarán los datos en una sola vez. Al inicio se describirán las variables de la hipótesis de manera independiente con el respectivo instrumento. Luego se correlacionarán las variables de acuerdo a la hipótesis que también es correlacional.

IV.2. Sujetos de la investigación

2.1. Características de los sujetos

Los sujetos de esta investigación de acuerdo al objeto de estudio están constituidos por varones y mujeres discapacitados y/o discapacitadas físicos(as) que nacieron o que adquirieron esta discapacidad física de manera parcial o total en las extremidades superiores y/o inferiores.

Otra característica para el estudio de estos sujetos es que son: jóvenes y adultos discapacitados(as) físicos(as).

2.2. Modo de Selección (Muestra - población)

Por las características de la población, la muestra es **No Probabilística** o muestra dirigida, porque los sujetos son de grupos intactos que para su rehabilitación física pertenecen.

En consecuencia los grupos son:

Grupo A: Niños y adolescentes sin trabajo	5 personas
Grupo B: Adultos sin trabajo	5 personas
Grupo C: Adultos capacitados trabajando	5 personas

2.3. Formas de organización (grupos)

Al ser los sujetos miembros de grupos definidos e intactos los dos primeros serán estimulados a participar de reuniones en dependencias de la Universidad Amazónica de Pando. En cuanto a los sujetos que se encuentran trabajando se aplicará el instrumento en su respectiva fuente de trabajo.

Con cada grupo se tendrá 9 sesiones para poder aplicar el instrumento.

2.4. Ambiente

Este constituido por sus residencias, que habitualmente no poseen ambientes preparados para desenvolver sus quehaceres diarios así como no tienen accesos a servicios médicos e de fisioterapia para acompañamiento.

2.5. Identificación de Variables

La identificación de variables se realizará a partir del problema de la investigación que textualmente dice lo siguiente:

A QUÉ SE DEBE QUE LOS DISCAPACITADOS FÍSICOS NO TIENEN ACCESO AL MUNDO LABORAL?

De la formulación del anterior problema surge la necesidad de una respuesta anticipada que en este caso lo plantea la Hipótesis:

“LA CAPACITACIÓN DE LOS DISCAPACITADOS FÍSICOS POSIBILITARÁ SU RECLUTAMIENTO AL MERCADO DE TRABAJO”.

En la hipótesis existe la relación correlacionar por la cual se llega a la identificación de las variables, que primero se las conceptualiza para luego operacionalizarlas.

2.5.1 Definición conceptual de las variables de la hipótesis

Variable Independiente:

La capacitación de los discapacitados físicos posibilitara, Variable Dependiente: Su reclutamiento al mercado de trabajo.

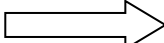
La capacitación: "Conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimiento, habilidades y modificar aptitudes.

Discapacitados físicos: Recursos humanos con disminución física.

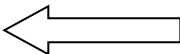
Reclutamiento: Proceso de convocar para un puesto de trabajo a los recursos humanos calificados y capaces.

Mercado laboral: Constituido por la oferta y demanda laboral.

2.5.2 Definición operacional de las variables de la investigación

Variable independiente  *Causa*

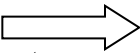
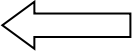
Capacitación de Recursos Humanos Discapacitados Físicos RR.HH.D.F.

Variable dependiente  **Efecto**

Inserción al mercado laboral.

Resumiendo:

Relación de variables: correlacional/causal

V. I = X  Causa
V. D = Y  Efecto

2.5.3 Operacionalización de Variables

Se operacionalizará las variables tal como señala el autor Hernández Sampieri pag. 245, partiendo de la hipótesis, las mismas que coinciden con los objetivos.

Estas variables serán delimitadas a partir de la definición operacional, indicadores, dimensiones, hasta llegar a los ítems, de los cuales se formulará el instrumento con cada una de las variables de la investigación, como lo demuestra el cuadro respecto a la operacionalización de variables (ver anexo N°1).

2.6. Instrumento de la investigación (describir el objetivo y características de cada instrumento)

Objetivo del Instrumento destinado a las personas con discapacidad física.

Establecer la relación de las variables Recursos Humanos discapacitados físicos con la variable integración.

El instrumento N° 1 destinado a recolectar la información de los sujetos de la investigación está en el anexo N° 3 llamado Hoja de Respuestas, diseñado con 18 preguntas, cada una con sus respectivos objetivos, siendo preguntas cerradas y abiertas con 3 y 4 categorías respectivamente.

Además en el anexo N° 1, en el que se hace el análisis gráfico de cada pregunta se describe en forma de porcentaje las respuestas obtenidas que servirán para sacar conclusiones en cada una de las preguntas del instrumento en el que las variables están operacionalizadas de acuerdo a la hipótesis de la investigación (ver anexo # 1).

La fuente del instrumento es elaboración propia.

2.7 Características de cada instrumento

Por la característica del objeto de estudio los instrumentos diseñados corresponde a cuestionarios, administrados mediante entrevistas. El cuestionario N° 1 destinado a las personas con discapacidad física.

2.8. Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es **No Experimental**, porque las variables que se estudian se correlacionan de acuerdo a la hipótesis en la que la relación de variables también es correlacional en su dimensión temporal, el diseño corresponde a un diseño transeccional o transversal porque la investigación se centra en analizar cual es el nivel o estado de dos variables en un momento dado tal como lo menciona Sampieri pag. 18 "Medición única".

Resumiendo la hipótesis es correlacional, porque existe correlación de

variables.

H:

La capacitación de los discapacitados(as) físicos.

Variable Independiente

Posibilitara su Reclutamiento al Mercado de trabajo

Variable Dependiente

El análisis de las variables es correlacional

En consecuencia el tipo de estudio es correlacional no experimental transversal.

2.9. Procedimiento

Se realizará en sesiones y por etapas de acuerdo a las variables a medirse con el instrumento diseñado para este propósito, cada una de las preguntas del instrumento ha sido producto de la operacionalización de variables, por lo que cada ítem del cuestionario tiene su respectivo objetivo.

Por las características del sujeto investigado las mismas que se han explicado y analizado en el marco teórico.

El método de recolección de datos que se utilizará serán “las sesiones en profundidad”. Sampieri pag. 316.

Los pasos para la realización de las sesiones grupales son:

1. El número de personas que participarán en cada sesión serán de

dos a cinco personas.

2. Se detectarán las personas del tipo elegido de los grupos que se ha programado el estudio de la siguiente investigación.

3. Se tramitará mediante as personas responsables que dirigen lugares de trabajo las visitas que se van a realizar al tercer grupo a investigarse, principalmente:

Grupo A: 5 personas, 2 sesiones grupales.

Grupo B: 5 personas, 2 sesiones grupales.

Grupo C: 5 personas, 2 sesiones grupales.

4. Se organizarán 6 sesiones cuya duración será de mínimo 75 minutos (1 hora y 15 minutos)

5. Se establecerá el sitio adecuado en cada uno de estos grupos e instituciones laborales que reúnan las siguientes características: un ambiente confortable, silencioso, aislado y ventilado en el que los sujetos de la presente investigación deberán sentirse cómodos y relajados.

6. Mediante la comunicación oral se creará un clima psicológico de mutua confianza entre el investigador y los sujetos de la investigación.

7. Una vez creado el clima propicio antes de administrar los cuestionarios, se harán algunas de las mismas preguntas que están en el instrumento de manera oral, en la que participarán todos los miembros del grupo; se tendrá el máximo de tolerancia si es que

alguno de los miembros del grupo no comprendiera las preguntas, explicando a través de los mismos participantes de cada sesión grupal.

8. Será conveniente, no perder el objetivo del instrumento en la comunicación oral pese al grado de sencillez y confianza y en el que se desarrolle la comunicación así como la utilización del lenguaje oral y el paralenguaje (gestos y movimientos).
9. En el mismo instrumento realizado se llenara el reporte por sesión en el que se indicaran los datos generales así como se indicará el grado de discapacidad.
10. Mediante el instrumento se recolectará la información más relevante para la investigación, la misma que será llenada por el entrevistado. El entrevistador registrará en su agenda la fecha, hora y duración de cada sesión.
11. En cada sesión de grupo se anotará en la agenda actitudes y comportamientos que pudieran ser útiles a la investigación.
12. Finalmente se elaborarán las hojas de respuesta para codificar el instrumento con la información recogida para su respectivo análisis de los resultados obtenidos.

2.10 Momento de Aplicación

Cada sesión comprende una fase de preparación del ambiente

psicológico apropiado para los sujetos investigados que tiene una duración de 30 minutos. La segunda fase que es la aplicación del instrumento propiamente dicho, tiene una duración de 60 a 90 minutos, respetando el ritmo del investigado

2.11 Recolección de datos

Se realizará en 6 sesiones grupales organizadas en grupos de mínimo dos a un máximo de cinco personas distribuidas de la siguiente manera:

Grupo A: 5 personas, 2 sesiones grupales.

Grupo B: 5 personas, 2 sesiones grupales.

Grupo C: 5 personas, 2 sesiones grupales.

2.12 Tratamiento de los datos

Codificación de datos, tabulación mediante medidas de tendencia central expresadas en gráficos barras e histogramas.

CAPITULO V

RESULTADOS (PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS)

V. RESULTADOS

V.1. Introducción

La presente investigación tiene como finalidad analizar la correlación de las variables capacitación e inserción laboral de los Recursos Humanos con discapacidad física al mercado laboral. Para ello se tendrá como marco de referencia los planteamientos de la Educación Alternativa, la Ley del Discapacitado, dentro de la legislación laboral vigente, el proceso de capacitación como actividad dentro la Administración de Recursos Humanos; así como el Paradigma del Desarrollo Humano operacionalizado a partir de la equidad laboral, donde los Recursos Humanos discapacitados (as) físicos deberían tener las mismas oportunidades en el mercado de trabajo.

En concordancia con el marco teórico, en el marco metodológico se aplicaron los instrumentos que permitieron demostrar cuantitativa y cualitativamente las características de los sujetos investigados en relación a las variables que son el objeto de la presente investigación.

De acuerdo al instrumento diseñado cada una de las preguntas tiene su objetivo el mismo que ha permitido hacer un análisis cuantitativo y cualitativo que se demuestra mediante gráficos partiendo de los mismos, poder hacer inferencias según la hipótesis y los objetivos de la investigación.

Por otra parte, los histogramas demuestran gráficamente a través del porcentaje; asignando a cada una de las respuestas diseñadas como categorías

de análisis en forma de preguntas cerradas con tres y cuatro alternativas respectivamente.

V.2. Aplicación del Instrumento

De acuerdo a las características del sujeto que se investiga el instrumento diseñado es la entrevista - cuestionario, que es un instrumento mixto que permite la recolección de información creando un ambiente psicológico favorable de manera válida y confiable.

V.3. Procesamiento Estadístico

Se utilizó el porcentaje en cada uno de los gráficos que corresponden a cada ítem del instrumento de acuerdo al apartado Análisis cualitativo y cuantitativo de los histogramas.

Las cifras obtenidas mediante el porcentaje permiten hacer el análisis cuantitativo tal como lo demuestran los porcentajes en colores. Una vez realizado este análisis cuantitativo se procede al análisis cualitativo tal como lo plantea el objetivo de cada gráfico, llegando a la inferencia como lo prevén los respectivos apartados previos al proceso de la recolección de información.

El instrumento se aplicó a tres grupos de recursos humanos discapacitados. Los grupos A y B corresponden a grupos intactos sin acceso al trabajo.

El grupo C son discapacitados físicos que de manera particular lograron capacitarse e insertarse en el mercado laboral, para lo cual se diseñaron 3 cuadros destinados a cada grupo de sujetos; codificándose en cada uno de ellos,

los datos generales y los ítems del instrumento. Estos datos parciales bajo el título de hoja de codificación del instrumento (ver anexo 1. 2 - 1.3 y 1.4) respectivamente sirvieron para tabular los datos de cada grupo. Además se diseñó una hoja de respuestas para las 18 preguntas de cada instrumento donde se asigna un código para cada categoría de análisis del uno al cuatro como se detalla en el anexo 1.5. Hoja de respuestas del instrumento 1.

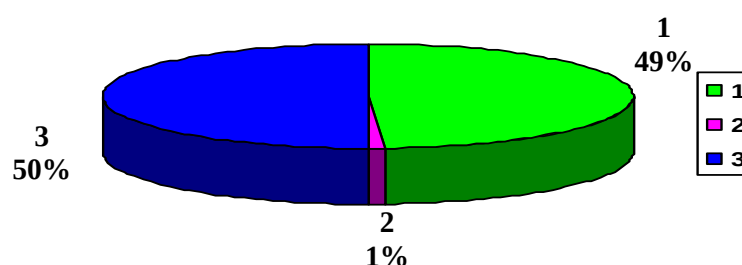
ANÁLISIS
CUANTITATIVO
Y
CUALITATIVO
DE LOS
GRÁFICOS

I. ANÁLISIS DE DATOS DEL INSTRUMENTO

OBJETIVO DE LA PREGUNTA NÚMERO 1.

Aprender un Conocimiento y/o

Habilidad



1. De manera práctica

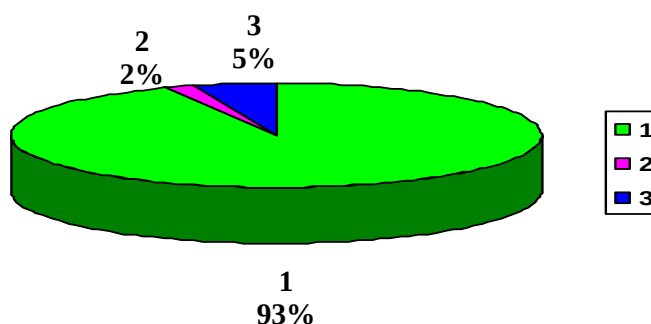
2. De manera teórica

3. De ambas maneras (teórico-práctico)

El 50% de los sujetos investigados prefiere aprender de manera teórico-práctica. En consecuencia la mitad de la población por sus propias características prefiere un aprendizaje integral.

El 49% de los sujetos investigados prefiere aprender de manera práctica sumando ambas categorías de análisis, el 99% prefiere aprender de manera práctica y el 1 % de manera teórica por tanto, hay preferencia por el aprendizaje pragmático. En consecuencia los recursos humanos discapacitados (as) físicos saben el valor de la capacitación para su inserción al mercado laboral, el cual les permitirá poderse mantener, ser reconocidos socialmente y no ser discriminados por su discapacidad física. Ellos comprenden mejor el valor de la pérdida física de una parte de su cuerpo, pero entienden mejor la filosofía de luchar en la vida por la vida misma.

Fuente: Elaboración Propia.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA NÚMERO 2.**CAPACITAR EN EL MANEJO TÉCNICO DE
HERRAMIENTAS Y/O MAQUINARIAS PARA
LA INSERCIÓN LABORAL**

1. Si es necesario

2. No es necesario

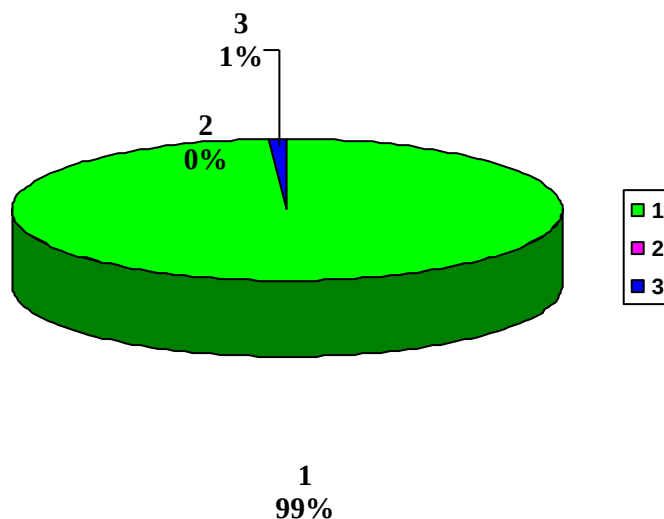
3. Es indiferente

El 93% de la población investigada considera que la capacitación técnica es necesaria para la Inserción laboral. En un mundo considerado como aldea global donde la dinámica social exige la capacitación para adaptarse y entender los cambios vertiginosos del devenir cotidiano, los recursos humanos discapacitados físicos tienen una comprensión profunda de que la capacitación va ligada a la obtención de un puesto de trabajo, situación que no siempre la perciben así todos los recursos humanos considerados normales. Por lo que se puede inferir que el trauma de perder un miembro físico permite tener una percepción de los fenómenos sociales del entorno del sujeto.

Fuente: Elaboración Propia.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA NÚMERO 3.

PARTICIPAR EN CURSOS DE CAPACITACIÓN



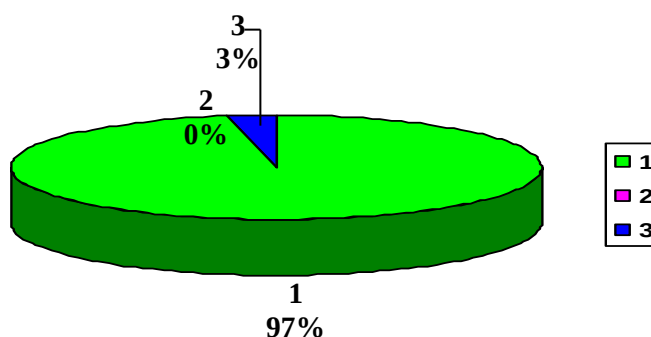
- 1. Si me gustaría
- 2. No me gustaría
- 3. Me es indiferente

Al 99% de los recursos humanos discapacitados les gustaría participar en cursos de capacitación. Nuevamente en ésta categoría de análisis se corrobora lo analizado en la pregunta N° 2, pero con un ingrediente de lo afectivo que en este caso es el gusto por ser capacitado, por ser reconocido o reconocida ejerciendo un derecho como ser humano; el derecho a la educación sin ninguna discriminación, en satisfacer la necesidad de saber, como parte de lo que señala el desarrollo humano de manera digna y equitativa así como la teoría del aprendizaje significativo dentro el constructivismo.

Fuente: Elaboración Propia.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA NÚMERO 4.

DESEMPEÑAR SATISFACTORIAMENTE UN TRABAJO EN EL QUE SE SIENTA ACEPTADO (A)



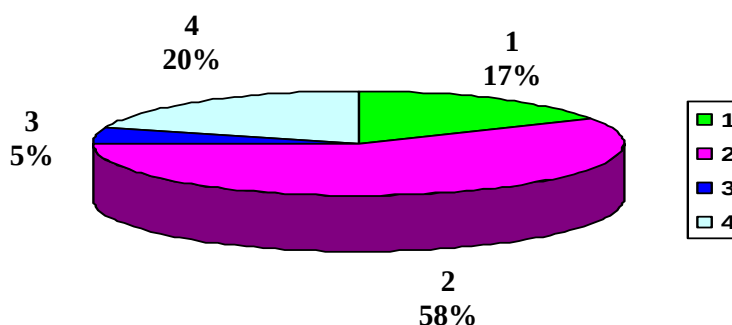
1. Si desempeño, si soy aceptado (a).
2. No desempeño, no soy aceptado (a).
3. Indiferencia

El 97% de los investigados considera que un ambiente laboral satisfactorio incide en su desempeño. O dicho de otra manera en el concepto de la administración de los recursos humanos, el clima laboral motiva al mayor rendimiento de los recursos humanos discapacitados físicos, además considerando que en el subconsciente de cada uno de ellos hay esa conciencia de sentir el rechazo social por la carencia de uno de sus miembros mutilados. Entonces la autoestima dependerá del grado de una verdadera aceptación e inserción social para su desempeño eficaz.

Fuente: Elaboración Propia.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA NÚMERO 5.

JERARQUIZAR LA UTILIDAD DEL TRABAJO



1. Para ganar plata.
2. Para ser útil a la sociedad.
3. Para subir de estatus.
4. Para ser feliz.

El 58% de los recursos humanos discapacitados físicos consideran que el trabajo sirve para ser útil a la sociedad.

Para el 20% el trabajo la utilidad del trabajo le brinda felicidad.

Para el 17% el trabajo le sirve para ganar dinero. !

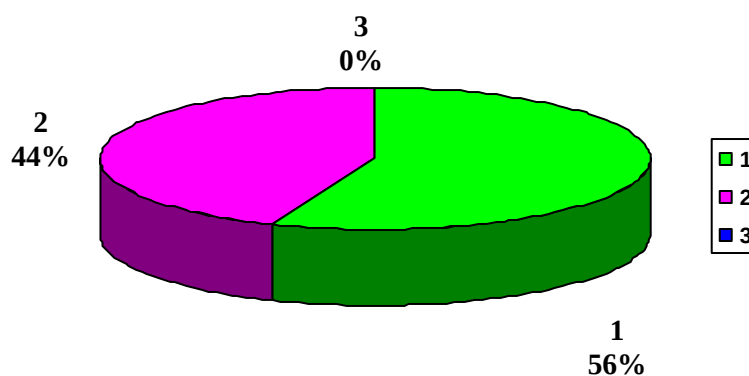
El 5% considera que la utilidad del trabajo le sirve para subir de estatus.

De las anteriores respuestas se puede inferir que los sujetos investigados jerarquizan el aspecto social y afectivo al material. Esto como consecuencia de la necesidad que tienen de ser aceptados por una sociedad excluyente a los mismos. Además se pueda percibir la alta sensibilidad que afecta a los recursos humanos discapacitados físicos como una especie de compensación de pérdida física.

Fuente: Elaboración Propia.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA NÚMERO 6.

ADQUIRIR NUEVOS CONOCIMIENTOS



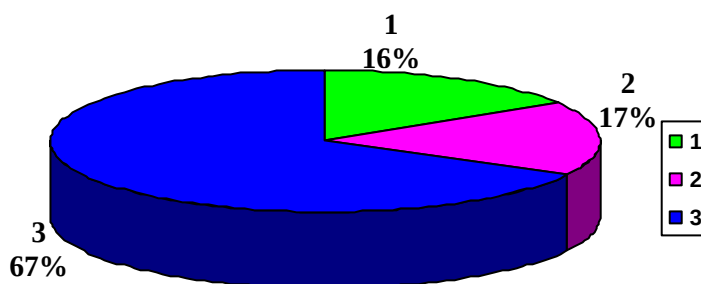
1. Es necesario.

2. Muy necesario.

3. Me es indiferente.

Para el 56% de los sujetos investigados es necesaria la adquisición de nuevos conocimientos; Para el 44% es muy necesario. Sumando ambas categorías de análisis se puede inferir que la adquisición de nuevos conocimientos es necesaria para los recursos humanos discapacitados (a) físicos. El 100% de los recursos humanos discapacitados considera necesario la adquisición de nuevos conocimientos lo que refleja que sus potencialidades mentales están aptas a crecer cuantitativamente y cualitativamente a través del proceso de adquisición de nuevos conocimientos, configurar nuevos conocimientos sobre la base de la experiencia es una de las premisas del aprendizaje significativo en el paradigma pedagógico del constructivismo.

Fuente: Elaboración Propia.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA NÚMERO 7.**ESPECIFICAR A QUIÉN BENEFICIA EL SUELDO**

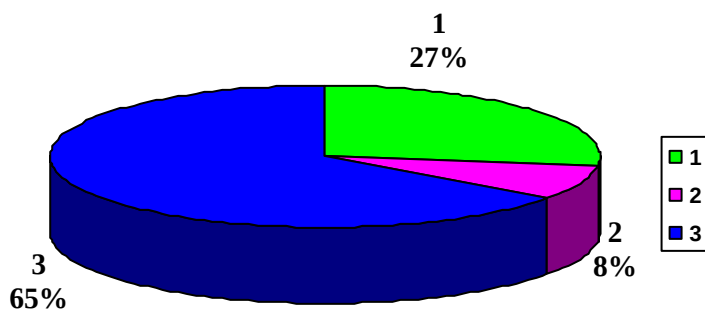
1. Yo mismo.

2. Mi familia.

3. Yo y mi familia.

Los beneficiarios del sueldo de los sujetos investigados en un 67% corresponden a nosotros, por lo que se puede deducir que el interés es de carácter social. Sumando las categorías 2) mi familia y 3) yo y mi familia el 83% del sujeto investigado piensa en realizarse como un ser social ligado a un núcleo familiar, aceptado, querido y necesario por seres humanos que dignifican su rol social en el núcleo primario que es la familia, como un derecho natural e inherente al ser humano buscando su calidad de vida y desarrollo humano en su cooperación con su prole.

Fuente: Elaboración Propia.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA NÚMERO 8.**DESCRIBIR LA FORMA DE TRABAJO**

1. Manera Individual.

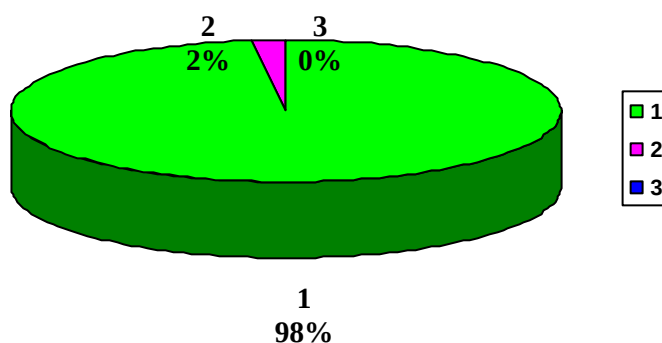
2. Con otra persona

3. En grupo

El 65% de los sujetos investigados prefiere trabajar en grupo, por lo que se puede deducir que ésta población tiene necesidad de pertenencia personal.

En cambio el 27% de los sujetos investigados prefiere trabajar de manera individual por las características de su propia discapacidad. Sin embargo en estas respuestas también se puede reflejar su diferencia individual, así como la disposición innata para diferentes habilidades del aprendizaje.

Fuente: Elaboración Propia.

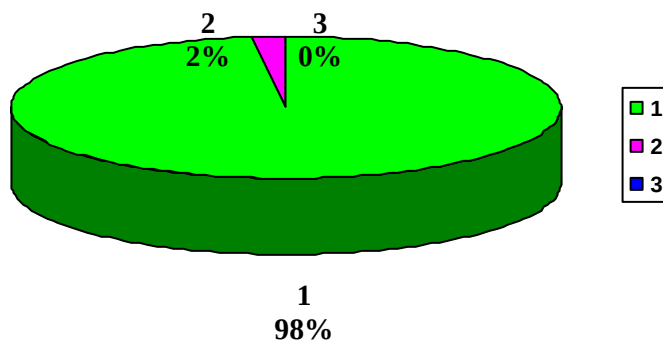
OBJETIVO DE LA PREGUNTA NÚMERO 9.**VALORAR EL ESFUERZO PERSONAL**

- 1. Si contribuye al éxito institucional**
- 2. No contribuye al éxito institucional**
- 3. Me es indiferente.**

El 98% de los sujetos investigados valora su esfuerzo personal en relación al éxito institucional.

En consecuencia a pesar de su discapacidad ellos se consideran parte de la sociedad. Además de valorar el principio de corporatividad, de solidaridad e integración pese a vivir en una sociedad discriminadora excluyente e individualista. Por tanto los recursos humanos discapacitados físicos no pierden esa necesidad de ser seres eminentemente sociales.

Fuente: Elaboración Propia.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA NÚMERO 10.**PERCIBIR EL GRADO DE INTERACCIÓN SOCIAL**

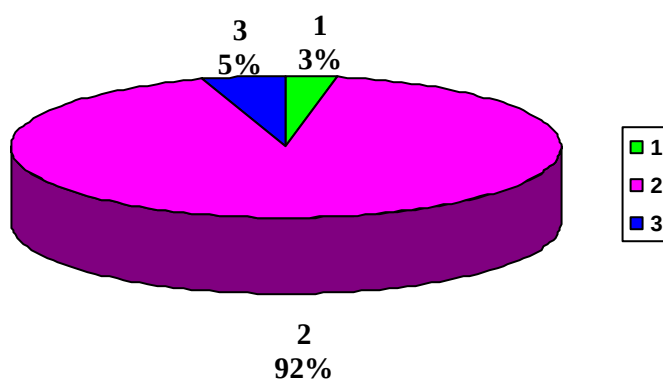
1. La cooperación

2. Individualismo

3. Me es indiferente

El 98% de los sujetos investigados percibe el valor de la cooperación. Por lo que se puede inferir nuevamente que lo social tiene prioridad en su concepción ideológica. Por el mismo hecho de sentir la discriminación social por la discapacidad, ellos son muy categóricos en valorar la pertenencia social.

Fuente: Elaboración Propia.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA NÚMERO 11.**TRABAJAR EN UN AMBIENTE LABORAL APROPIADO**

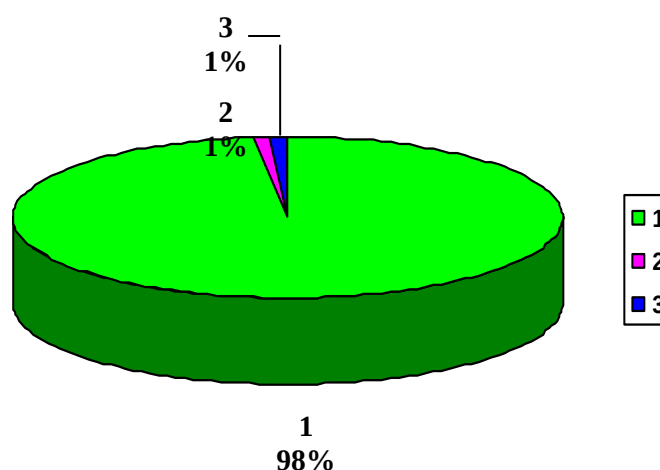
- 1. Si, la sociedad se preocupa**
- 2. No, la sociedad no se preocupa**
- 3. La sociedad es indiferente**

El 92% de los sujetos investigados considera que la sociedad no prevé un ambiente laboral apropiado para éste tipo de recursos humanos. Por lo que se puede evidenciar ésta realidad adversa a los discapacitados físicos. Además este indicador refleja que la discapacidad física de los recursos humanos se la considera como una problemática muy distante e irrelevante sin pensar ni por un instante que potencialmente los recursos humanos en general pueden sufrir esta contingencia de la discapacidad física.

Fuente: Elaboración Propia.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA NÚMERO 12.

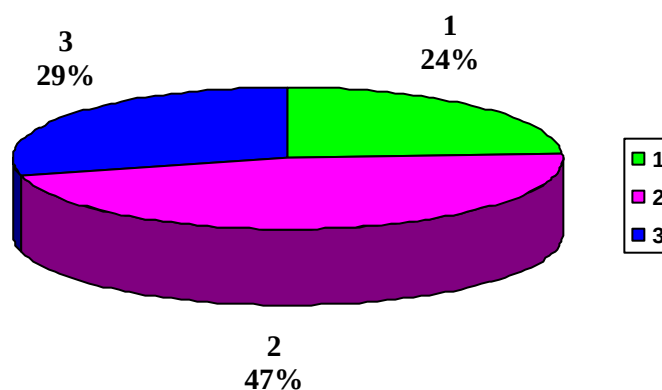
VALORAR LA INCIDENCIA DE LAS APTITUDES Y ACTITUDES EN RELACIÓN AI INTERÉS DE APRENDIZAJE



1. Más interés por aprender
2. Menos interés por aprender
3. Más o menos por aprender

El 98% de los sujetos investigados considera que sus intereses por el aprendizaje están en estrecha relación a la valoración de sus actitudes y aptitudes. En consecuencia se puede inferir que el aprendizaje de estas personas tiene prioridad los aspectos afectivos y sociales más que los cognitivos. Esto no quiere decir que los recursos discapacitados físicos estén en condiciones mentales incipientes, no de ninguna manera, pero si se tiene que considerar su psicología que es mucho más sensible a las pautas del comportamiento social y afectivo.

Fuente: Elaboración Propia.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA NÚMERO 13.**DESCRIBIR EL GRADO DE CAPACIDAD DE
APRENDIZAJE EN CUALQUIER ÁREA DEL
CONOCIMIENTO**

- 1. Con mucha facilidad**
- 2. Con facilidad**
- 3. Regular (más o menos)**

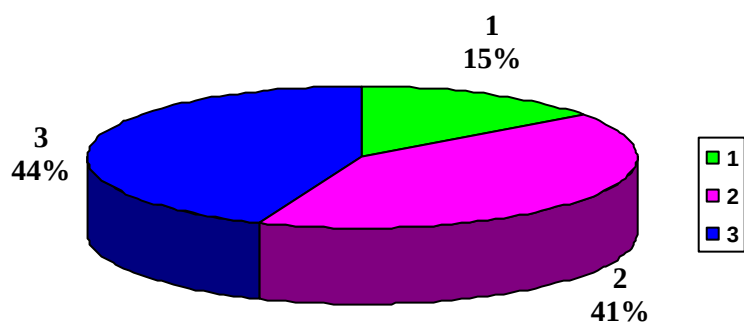
El 47% de los sujetos investigados considera que aprende con facilidad. El 29% de forma regular. El 24% con mucha facilidad.

Por lo anteriormente señalado el grado de capacidad de aprendizaje está dentro de los parámetros normales de la curva de aprendizaje. Corroborándose nuevamente que estos recursos humanos discapacitados físicos son aptos para la adquisición o construcción de aprendizajes cuyas potencialidades innatas lo permitan.

Fuente: Elaboración Propia.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA NÚMERO 14.

DESCRIBIR EL GRADO DE DESPLAZAMIENTO DEL DISCAPACITADO (A) FÍSICO



1. Muy fácilmente

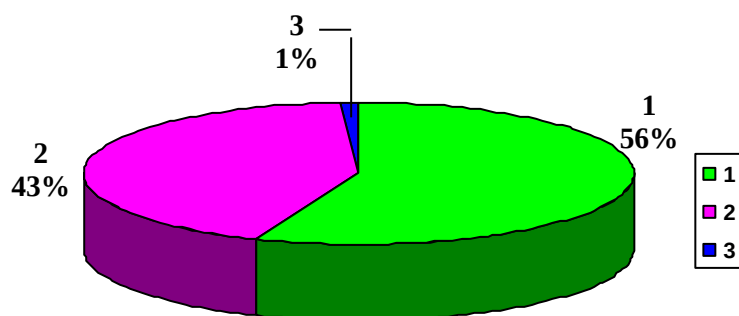
2. Fácilmente

3. Con dificultad

El 44% de los sujetos investigados se desplazan con dificultad. El 41 % indican que se desplazan fácilmente.

En consecuencia de las anteriores respuestas se puede inferir que el grado de desplazamiento está en relación a las características de discapacidad de cada persona. Por tanto hay diferentes grados de desplazamiento pero esto no es una limitante para desempeñar un trabajo en el que sea necesario las facultades mentales de los recursos humanos discapacitados.

Fuente: Elaboración Propia.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA NÚMERO 15.**ESPECIFICAR EL TIPO DE TRABAJO A
DESEMPEÑAR**

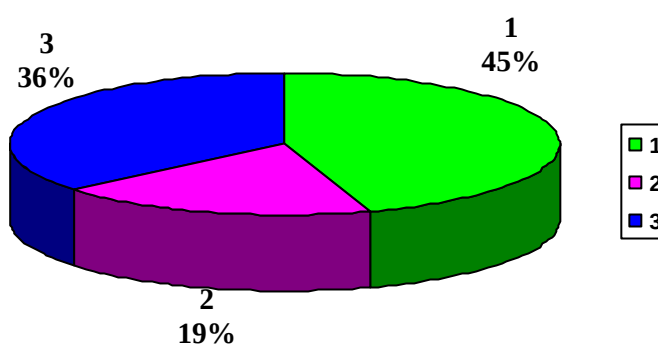
- 1. Cualquier trabajo**
- 2. Trabajo especial**
- 3. Ningún trabajo**

El 56% de la población investigada considera que puede desempeñar cualquier trabajo.

El 43% considera que solamente puede desempeñar un trabajo específico.

En consecuencia se llega a la conclusión que los recursos humanos discapacitados (as) físicos tienen el deseo de realizar un trabajo. Además tienen una actitud crítica y objetiva en saber sus limitaciones y posibilidades.

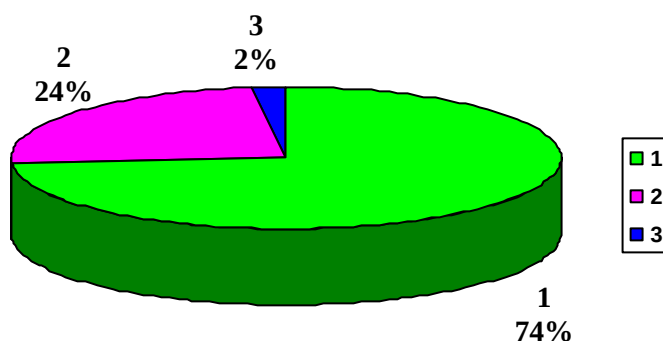
Fuente: Elaboración Propia.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA NÚMERO 16.**ACEPTAR LA DISCRIMINACIÓN POR
DISCAPACIDAD FÍSICA**

- 1. Si soy discriminado.**
- 2. No soy discriminado**
- 3. Algunas veces soy discriminado**

El 45% de los sujetos investigados reconoce ser discriminado con frecuencia por su discapacidad física. El 36% responde algunas veces. Sumando ambas respuestas el discapacitado(a) es discriminado por su entorno social. El 81% percibe que es discriminado por la sociedad, el 19% indica no ser discriminado. Estas respuestas están en relación a que la discapacidad física no es la misma en cada sujeto investigado; así como la diferencia individual de sus rasgos de personalidad y carácter que les caracteriza a cada uno de ellos para aceptar la discapacidad.

Fuente: Elaboración Propia.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA NÚMERO 17.**ESTABLECER EL GRADO DE EFECTIVIDAD
EN RELACIÓN AL MEDIO AMBIENTE
LABORAL**

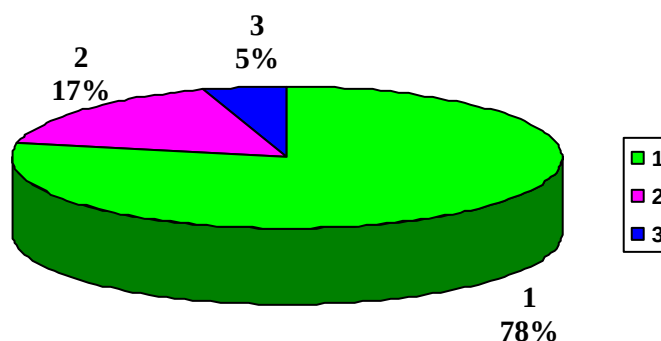
- 1. Sería un recurso humano muy productivo**
- 2. Sería un recurso humano productivo**
- 3. Sería un recurso humano más o menos productivo**

El 74% de los sujetos investigados establece que el grado de efectividad laboral está en relación al adecuado ambiente laboral. El 24% sería un recurso humano productivo en relación a un adecuado ambiente laboral. Sumando ambas categorías de análisis el 98% de los sujetos investigados está consciente de la importancia de que exista una integración entre la persona y las cosas, priorizando al ser humano como tal.

Fuente: Elaboración Propia.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA NÚMERO 18.

**PRIORIZAR EL MARCO TEÓRICO REFERENCIAL
EN EL DISEÑO DE POLÍTICAS PARA LOS
DISCAPACITADOS (AS) FÍSICOS**



1. Como un derecho

2. Como una preocupación

3. Como una necesidad

El 78% de los sujetos considera la adecuación de la tecnología a los discapacitados como un derecho. En consecuencia el marco referencial es el jurídico. El 17% considera como una preocupación social. Sumando las categorías como un derecho y preocupación el 95% de los discapacitados físicos sabe que atender esta problemática como política gubernamental es un derecho y una obligación de la sociedad a través del estado.

Fuente: Elaboración Propia.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo a la obra de R. Hernández S.¹⁵. Las conclusiones y recomendaciones son citadas de la siguiente manera:

“Se analizan las implicaciones de la investigación y se establece cómo se respondieron las preguntas de investigación y si se cumplieron o no los objetivos.”

De acuerdo a la obra del PIEB ¹⁶, también se menciona así:

“Se trata de someter al examen cuidadoso de la lupa: nuestro tema, las nociones y conceptos utilizados, las problemáticas, objetivos y las hipótesis.”

De acuerdo a Patrick Scout ¹⁷, se dice:

“La tarea más importante de las conclusiones es la de identificación e interpretación de los resultados más notables. Las conclusiones deben referirse a las hipótesis y al problema. Deben basarse estrictamente en los datos que se han recabado, así como relacionar con una teoría y con la literatura relacionada con el problema de investigación”.

15. R. Hernández S., Metodología de la Investigación. Pág. 433

16. PIEB. Rossana Barragán, Formulación de Proyectos de Investigación. Pág. 135

17. Scout Patrick, Introducción a la Investigación y Evaluación Educativa. Pág. 136

VI.1. CONCLUSIONES ESPECÍFICAS.

Después del análisis del trabajo de campo se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- 1.- Los recursos humanos discapacitados (as) físicos están dispuestos al aprendizaje teórico-práctico, que es una premisa del proceso de capacitación.
- 2.- De acuerdo al tema investigado es necesario la capacitación especializada de los recursos humanos discapacitados, para su inserción al mercado laboral.
- 3.- Para los recursos humanos discapacitados (as) físicos el proceso de capacitación tiene una dimensión no solamente cognitiva sino esencialmente afectiva. Por lo que será necesario para un programa de capacitación priorizar los objetivos afectivos para este tipo de recursos humanos.
- 4.- Se infiere que el desempeño laboral satisfactorio está en directa relación al grado de aceptación social en el ambiente laboral.
- 5.- Para los recursos humanos discapacitados (as) físicos el trabajo sirve para ser útil a la sociedad.
- 6.- Los sujetos investigados consideran que es necesario adquirir nuevos conocimientos en cualquier campo del saber humano.
- 7.- El sujeto investigado considera que el sueldo beneficiaría a él y su familia.
- 8.- Los recursos humanos discapacitados físicos prefieren trabajar en grupos.

9.- Los recursos humanos discapacitados (as) físicos consideran que el esfuerzo individual contribuye al éxito institucional.

10.- Para los recursos humanos discapacitados (as) físicos el éxito institucional depende de la cooperación entre las personas, siendo este un principio de la administración de recursos humanos.

11.- Los discapacitados (as) físicos están conscientes que no existe un ambiente laboral apropiado para su desempeño.

12.- La valoración de las aptitudes y actitudes eleva los intereses de los discapacitados (as) en el proceso de aprendizaje.

13.- Los recursos humanos discapacitados (as) físicos están dispuestos a aprender cualquier área del conocimiento humano.

14.- Las características en cuanto al grado de discapacidad física inciden en el nivel de desplazamiento individual de las personas.

15.- La población investigada considera que el desempeño laboral está en relación a sus diferentes motivaciones individuales.

16.- Las personas con discapacidad física perciben la discriminación social en relación a los demás recursos humanos.

17.- Para los recursos humanos discapacitados (as) físicos la eficiencia en el trabajo está relacionada al adecuado ambiente laboral.

18.- La sociedad debe adecuar la tecnología a los discapacitados (as) físicos como un Derecho.

VI.2. CONCLUSIONES GENERALES.

1.- Los recursos humanos discapacitados (as) físicos requieren un programa de capacitación diferenciada y especializada.

2.- Todas las habilidades del aprendizaje son extensivas a estos recursos humanos porque su discapacidad es física pero no mental.

3.- Para el proceso de aprendizaje de la capacitación se tendrá que tomar en cuenta los objetivos en el orden de lo volitivo, afectivo, lo cognitivo, psicomotor y lo social. Por lo que es necesario diferenciar la educación especial dentro de la educación alternativa.

VI.3. RECOMENDACIONES.

Para diseñar el perfil de capacitación de los discapacitados (as) físicos se deberá tomar en cuenta el grado de sensibilidad, necesidad de pertenencia y aceptación social que caracteriza a estos recursos humanos.

Los recursos humanos discapacitados (as) físicos saben sus limitaciones, ritmo de trabajo y aptitudes por lo que será necesario hacer un diagnóstico previo a un programa de capacitación a través de la investigación participativa. Los discapacitados (as) físicos saben el valor de la pérdida de una parte de su cuerpo. Esta situación adversa exige la necesidad de capacitarse para poder desempeñar un puesto de trabajo que les permita alcanzar una calidad de vida,

por lo que es necesario priorizar el proceso de la motivación que optimice la capacitación adecuada.

La Administración de recursos humanos debe priorizar a los discapacitados (as) en el marco del desarrollo humano.

Desde el código de educación de 1.953 ya se legislaba la Educación Especial, sin embargo el Estado no operacionalizó la capacitación de recursos humanos que tuvieran la competencia para la educación especial, solo fueron esfuerzos individuales y aislados, que posibilitaron atender este servicio. Por lo que se recomienda que la Reforma Educativa implemente las carreras en las Normales para formar docentes en Educación Especial.

Concretizar en el marco de la Educación Alternativa las declaraciones Nacionales e Internacionales convirtiendo en actitudes socio-culturales y prácticas de lo cotidiano aceptando, comprendiendo y entendiendo la realidad excluyente de la discapacidad como problemática social.

Urge la necesidad de revertir la actitud de indiferencia hacia la discapacidad por parte del Estado boliviano; porque a pesar de estar legislada la Ley del Discapacitado, más aun cuando la economía globalizadora hace referencia a indicadores de calidad de vida y el desarrollo humano sostenible, no se cumple esta disposición legal.

Los recursos humanos discapacitados (as) físicos no han perdido el valioso potencial de poseer un cerebro que privilegia a los recursos humanos por encima de los demás recursos que son financieros y materiales dentro el proceso de la Administración General. Por lo que potenciar esas posibilidades solo podrá ser posible dentro de una visión humanista de la Administración.

A través de la presente investigación se puede evidenciar que los recursos humanos discapacitados (as) físicos que en medio de sus características individuales poseen una alta sensibilidad social por lo que será necesario una Educación sistematizada, personalizada, que responda a estas particularidades, además de acuerdo a los adelantos tecnológicos que caracterizan a esta era, también la infraestructura, el mobiliario y la tecnología en su conjunto deberá responder a sus necesidades.

BIBLIOGRAFIA

FUENTES PRIMARIAS

- 1.- HERNANDEZ SAMPIERE R., FERNANDEZ COLLADO C., BAPTISTA LUCIO P. Metodología de la Investigación. Editorial Mc. Graw - Hill. 2da. Edición. Febrero 1998.
- 2.- CHIAVENATO I. Administración de Recursos Humanos. Impreso por Camargo Ltda. 2da. Edición. Editorial Me. Graw HiII (Colombia) 1999.
- 3.- VERA PALACIOS E. Administración General. Editorial Tupac Katari. Sucre ,Bolivia 1998.
- 4.- CALDERON F. La Fuerza de la Equidad; El Desarrollo Humano en Bolivia. Fernando Editorial. Los Amigos del Libro.1999.
- 5.- RODRIGUEZ ESTRADA M. Administración de la Capacitación. Editorial Mc. Graw. Hill. 1999.

FUENTES SECUNDARIAS

- 6.- TRANSFORMACIÓN DE LA EDUCACIÓN ALTERNATIVA. Ministerio de Desarrollo Humano. Secretaria Nacional de Educación. Subsecretaria de Educación. Editorial Garza Azul UNESCO-CEAL-UNICEF.
- 7.- CONSULTA NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN ALTERNATIVA. ORGANIZACIÓN PEDAGÓGICA. Ministerio de Desarrollo Humano. Junio de 1996

8.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.

9.- LEY DE LA REFORMA EDUCATIVA. Folletos del periódico Presencia
1996

ANEXOS

GLOSARIO DE TÉRMINOS

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Es un área en la confluyen varias disciplinas; incluye conceptos de psicología industrial y organizacional, sociología organizacional, ingeniería industrial, derecho laboral, ingeniería de seguridad, medicina laboral, ingeniería de sistemas, cibernética. Consiste en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal en la medida en que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. Administración de recursos humanos significa conquistar y mantener personas en la organización, que trabajen y den el máximo de si mismas con una actitud positiva y favorable.

CAPACITACIÓN.

Es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimiento, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo.

DESARROLLO HUMANO.

Es un concepto dinámico plantea que la medida y el fin del desarrollo es ampliar las oportunidades que debe tener el ser humano para realizarse como tal.

DISCAPACIDAD FÍSICA.

Es toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la

capacidad a realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

EDUCACIÓN ALTERNATIVA.

Es el encuentro directo o indirecto entre una persona y su ambiente.

EDUCACIÓN ESPECIAL.

Es la contribución al desarrollo de formas de aprendizaje que respondan positivamente a la diversidad de niños, niñas, jóvenes y adultos en el contexto de una educación para todos y en la que se asume que la necesidad de individualizar el proceso de aprendizaje también, como algo valioso que contribuye al crecimiento personal y profesional del educador.

INTEGRACIÓN.

Son los procedimientos para dotar al organismo social de todos aquellos medios que la mecánica administrativa señala como necesarios para su más eficaz funcionamiento, escogiéndolos, introduciéndolos, articulándolos y buscando su mejor desarrollo. La integración comprende a las cosas y a las personas, la integración de las personas abarca: selección, introducción, desarrollo e integración administrativa. La integración de las cosas se estudia en todo su detalle dentro de las materias de producción, ventas, finanzas utilizando reglas para poner en acción eficaz las técnicas respectivas.

Etapas de la integración: reclutamiento, selección, introducción y desarrollo.

RECLUTAMIENTO.-

Tiene por objeto hacer, de personas totalmente extrañas a la empresa,

candidatos a ocupar un puesto en ella, tanto haciéndolos conocidos a la misma, como despertando en ellos el interés necesario.

SELECCIÓN.-

Tiene por objeto escoger, entre los distintos candidatos, aquellos que para cada puesto concreto sean los más aptos.

INTRODUCCIÓN.-

Tiene por fin articular y armonizar al nuevo elemento al grupo social del que formará parte, en la forma más rápida y adecuada.

DESARROLLO.-

Busca desenvolver las cualidades innatas que cada persona tiene para obtener su máxima realización posible.

MERCADO DE TRABAJO.

El mercado de trabajo está conformado por las ofertas de trabajo o de empleo ofrecidas por las organizaciones, en determinado lugar y en determinada época.

RELACIONES DE TRABAJO.

Se refiere a las relaciones entre el patrón (o la gerencia) y el trabajo organizado (obreros organizados).

Universidad Amazónica de Pando
Maestría de Ciencias de la Educación

INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN

ANEXO N° 2

1.- DATOS GENERALES: (Serán llenados por el investigador)

Nº. DE SUJETO ☐ SEXO: V ☐ M ☐

GRUPO A B C EDAD: FECHA:.....

Ponga una cruz en el cuadrillo, según la respuesta que Ud. Considere pertinente y de acuerdo a su propia experiencia.

Grado de Escolaridad alternativos:

Nivel Inicial ☐Nivel Primario ☐Nivel secundario ☐Nivel Universitario ☐

Nivel Técnico Superior

Discapacidad física:

Extremidades superiores ☐Extremidades inferiores ☐

Especificar la falta de los miembros:

Pérdida total Pérdida parcial ☐Utiliza prótesis Si ☐No ☐

1.- ¿Ud. Aprende más un conocimiento y/o habilidad de manera:

Práctica ☐

Teórica ☐

Ambas ☐

Universidad Amazónica de Pando
Maestría de Ciencias de la Educación

HOJA DE RESPUESTA DEL INSTRUMENTO

ANEXO N° 3

1.- DATOS GENERALES: (Serán llenados por el investigador)

N°. DE SUJETO GRUPOS

A (de 1 a 3 sujetos)

B (de 1 a 2 sujetos)

C (de 1 a 5 sujetos)

SEXO

V = Varón 1

M = Mujer 2

EDAD

A) Entre 15 a 21

B) De 21 a 27

C) De 27 a 32

D) De 32 a 38

GRADO DE ESCOLARIDAD = G.E.

1 Nivel Inicial

2 Nivel Primario

3 Nivel Primario

4 Nivel Universitario

5 Nivel Técnico Superior

DISCAPACIDAD FISICA = D.F.

- 1 Extremidades Superiores
- 2 Extremidades Inferiores
- 3 Ninguna

ESPECIFICAR LA FALTA DE LOS MIEMBROS = F.M.

- 1 Pérdida Total
- 2 Pérdida Parcial
- 3 Utiliza Prótesis
- 4 Utiliza Ortesis
- 5 Otros (muletas)

2. ¿Ud. considera que es necesario capacitarse en el manejo técnico de herramientas y/o maquinarias para conseguir un trabajo?

SI ☐

NO ☐

Indiferente ☐

3. Le gustaría participar de un curso de capacitación en algo que a usted le guste?

SI ☐

NO ☐

Indiferente ☐

4. Considera Ud. que puede desempeñar satisfactoriamente un trabajo en el que se sienta aceptado(a)?

SI ☐
NO ☐
Indiferente ☐

5. Según su opinión para que sirve un trabajo?

Numere en orden de importancia del 1 al 4

Para ganar plata

Para ser útil a la sociedad

Para subir de estatus

Para ser feliz

6. Usted piensa que adquirir nuevos conocimientos en cualquier campo es:

Necesario ☐
Muy necesario ☐
Indiferente ☐

7. Si usted tendría un sueldo por su trabajo, a quiénes beneficiaría:

A Ud. mismo ☐
A su familia ☐
A ambos ☐

8. A usted le agrada realizar una actividad de manera:

Individual ☐
Con otra persona ☐
En grupo ☐

9. Usted piensa que con su esfuerzo personal puede contribuir al éxito de una Institución?

Si ☐

No ☐

Indiferente ☐

10. Según su opinión las Instituciones habrán prosperado por:

Cooperación ☐

Individualismo ☐

Indiferente ☐

11. Según su criterio la sociedad se preocupa de dotarle un ambiente externo e interno apropiado, para desempeñar cualquier actividad?

Si ☐

No ☐

Indiferente ☐

12. Cuando siente que valoran sus aptitudes y actitudes personales usted tiene:

Más interés por aprender ☐

Menos interés ☐

Más o menos ☐

13. Usted se siente capaz de aprender cualquier área del conocimiento humano?:

Con mucha facilidad ☐

Con facilidad ☐

Más o menos ☐

14. A pesar de su discapacidad física puede usted desplazarse:

Muy fácilmente ☐

Fácilmente ☐

Con dificultad ☐

15. Cree que usted puede desempeñar:

Cualquier trabajo ☐

Un trabajo especial ☐

Ningún trabajo ☐

16. Percibe usted que está discriminado por su discapacidad?

Si ☐

No ☐

Algunas veces ☐

17. Si a usted le dotarán un ambiente laboral apropiado a su discapacidad podría ser:

Un recurso humano muy productivo ☐

Un recurso humano productivo ☐

Más o menos productivo ☐

Indiferente ☐

18. Piensa usted que la sociedad debería adecuar la tecnología a los discapacitados (as) físicos?

Como un derecho ☐

Como una necesidad ☐

Como una preocupación ☐

CODIFICACION DE PREGUNTAS

ANEXO N° 4

- 1.- Aprender un conocimiento y/o habilidad.
 1. De manera práctica
 2. De manera teórica
 3. De ambas maneras (teórico-práctico)

2. Capacitarse en el manejo técnico de herramientas y/o maquinarias para conseguir trabajo.
 1. Si es necesario
 2. No es necesario
 3. Es indiferente

3. Capacitarse en un curso de su preferencia:
 1. Si me gustaría
 2. No me gustaría
 3. Me es indiferente

4. Desempeño laboral satisfactorio, cuando se siente aceptado.
Si desempeño, si soy aceptado
No desempeño, no soy aceptado
Indiferencia

5. La utilidad del trabajo.
 1. Para ganar plata
 2. Para ser útil a la sociedad
 3. Para subir de estatus
 4. Para ser feliz

6. Grado de necesidad de adquisición de nuevos conocimientos.

1. Es necesario
2. Muy necesario
3. Me es indiferente

7. Los beneficios del sueldo serían.

1. Yo mismo
2. Mi familia
3. Yo y mi familia

8. Realización de actividades de.

- ... Manera individual
- ... Con otra persona
- ... En grupo

9. Valorar el esfuerzo personal.

- Si contribuye al éxito Institucional
- No contribuye al éxito Institucional
- Me es indiferente

10. La prosperidad Institucional depende de.

1. La cooperación
2. Individualismo
3. Me es indiferente

11. El ambiente es apropiado para el desempeño laboral.

- Si la sociedad se preocupa
- No la sociedad no se preocupa
- La sociedad es indiferente

12. La valoración de sus aptitudes y actitudes incide en.

Más interés por aprender

Menos interés por aprender

Más o menos por aprender

13. Grado de capacidad de aprendizaje en cualquier área del conocimiento.

... Con mucha facilidad

... Con facilidad

... Regular (más o menos)

14. Grado de desplazamiento del discapacitado(a) físico.

1. Muy fácilmente

2. Fácilmente

3. Con dificultad

15. Desempeño laboral del discapacitado(a) físico.

1. Cualquier trabajo

2. Trabajo especial

3. Ningún trabajo

16. Percepción de discriminación por discapacidad.

1. Si soy discriminado

2. No soy discriminado

3. Algunas veces soy discriminado

17. En un ambiente laboral apropiado.

1. Sería un recurso humano muy productivo

2. Sería un recurso humano productivo

3. Sería un recurso humano más o menos productivo

18.- La adecuación de la tecnología a los discapacitados(as) físicos.

Debe ser.

1. Como un derecho
2. Como una preocupación
3. Como una necesidad

