

Andrade, B., Berrios, A., & Gallard, I.

Propuesta de programa de capacitación

PROPUESTA DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL MEJORAMIENTO DE LA INTEGRACIÓN FAMILIAR Y SOCIAL, EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

PROPOSAL FOR A TRAINING PROGRAM TO IMPROVE THE FAMILY AND SOCIAL
INTEGRATION OF PEOPLE WITH DISABILITIES

Andrade, Belkis*, & Gallard, Indyra**. Berrios, Ana***

*Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado

**Universidad Iberoamericana del Ecuador

***Instituto Superior Tecnológico Tecnoecuatoriano.

Autor Corresponsal: igallard@unibe.edu.ec

DOI: www.doi.org/10.55867/qual26.06

Como citar (APA): Andrade Pacheco, B. C. ., Gallard Muñoz, M. . I. E., & Berrios Rivas, A. T. (2023). PROPUESTA DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL MEJORAMIENTO DE LA INTEGRACIÓN FAMILIAR Y SOCIAL, EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Revista Qualitas , 26(26), 086 - 110. <https://doi.org/10.55867/qual26.06>

Manuscrito recibido el 23 de enero de 2023.

Aceptado para publicación, tras proceso de revisión, el 19 de junio de 2023.

Publicado, el 07 de julio de 2023.

Resumen

La capacitación de las personas con discapacidad facilita su inserción en la sociedad y además es muy importante para su desarrollo personal y laboral. Igualmente, aumenta su calidad de vida, permitiéndoles mejorar la integración familiar y social. El presente trabajo tuvo como objetivo proponer un Programa de capacitación para el mejoramiento de la integración familiar y social, en personas con discapacidad que acuden a la Unidad de Medicina Física y Rehabilitación del Ambulatorio Dr. Daniel Camejo Acosta, de Barquisimeto, Estado Lara, Venezuela. La metodología utilizada fue investigación cuantitativa aplicada y transversal, de tipo pedagógica y descriptiva, para el diseño de un programa de capacitación, teniendo en cuenta los resultados de los diagnósticos y la situación problemática presentada por la población de estudio. Como resultado se propuso un programa de capacitación para mejorar la integración familiar y social de las personas, basado en la búsqueda de información científica, conformado por dos módulos, con carácter presencial y con una duración de 28 horas. Se presentaron los módulos por objetivos, instrucciones, contenidos y estrategias de enseñanza. Como conclusión en el diseño del programa de capacitación se utilizaron contenidos relacionados con la Integración Familiar, Integración Educativa, Integración Social, Integración Laboral y la Ley para las personas con discapacidad.

Palabras clave: personas con discapacidad; programas sociales, integración social; integración laboral; capacitación.

Abstract

The training of people with disabilities is very important for their personal and work development and also facilitates their integration into society. It also increases their quality of life and allows them to improve family and social integration. The objective of this work was to propose a training program to improve the family and social integration of people with disabilities who attend the Physical Medicine and Rehabilitation Unit of the Dr. Daniel Camejo Acosta Ambulatory, in Barquisimeto, Lara State, Venezuela. The methodology used was

qualitative, applied and cross-sectional research, of a pedagogical and descriptive type, for the design of a training program, taking into account the results of the diagnoses and the problematic situation presented by the study population. As a result, a training program was proposed to improve the family and social integration of people, based on the search for scientific information, based on 2 modules, face-to-face and with a duration of 28 hours. The modules were presented by objectives, instructions, content and teaching strategies. As a conclusion, in the design of the training program, contents related to Family Integration, Educational Integration, Social Integration, Labor Integration and the Law for people with disabilities were used.

Key words: People with disabilities; social programs, social integration; labor integration; training.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (Discapacidad - OPS/OMS | Organización Panamericana de La Salud, n.d.) “más de mil millones de personas, o sea, en torno al 15% de la población mundial, tienen algún tipo de discapacidad” (p. 1), situación que día a día aumenta de manera vertiginosa, lo que se atribuye, a las tendencias demográficas, al proceso de envejecimiento y a la creciente prevalencia de dolencias crónicas.

Este aumento de población con discapacidad plantea problemas de derechos humanos porque las personas afectadas ven vulnerados sus derechos de múltiples maneras, algunos tienen empleo y están penamente integrados en la sociedad, no obstante, existen muchas otras personas con discapacidad que enfrentan situación de pobreza, debido a que frecuentemente son contratados en trabajos de bajo nivel y de pocos ingresos, con insuficiente seguridad social y legal, o están marginados del mercado primario de trabajo, lo que afecta su autoestima y calidad de vida

La inclusión de las personas con discapacidad continúa siendo un desafío y un reto por las actitudes negativas y la percepción de que estas personas reciban un trato especial y que son muy similares a los resultados encontrados en otros programas que se trabajan en paralelo. En un estudio donde se implementa un programa de empleo para autistas, se observan las perspectivas de los empleados que no son autistas. Este trabajo en particular generó mucha preocupación la integración de la fuerza laboral así como la reducción de oportunidades para los autistas (Spoor et al., 2021).

Según Gómez y Castillo (2016), en América Latina se tiene que entre el 80% y el 90% de las personas con discapacidad están desempleadas o no integradas a la fuerza laboral, casi todos aquellos que tienen trabajo reciben salarios muy bajos o ninguna compensación monetaria. Específicamente en Venezuela, para el año

Andrade, B., Berrios, A., & Gallard, I.

Propuesta de programa de capacitación

2016 se contaba con algunas cifras en materia de empleo, las cuales señalaban que en el país existía un 24,51% (167.935) de personas con discapacidad dentro de la fuerza de trabajo, de los cuales 91,24% (153.222) se encontraban ocupados y el 8,76% (14.713) se encontraban desocupados; entre las personas que se encontraban desocupadas 81,24% (11.953) estaban cesantes y 18,76% (2760) buscaban trabajo por primera vez. Por otro lado, el 75,49% (517.273) se encontraba fuera de la fuerza de trabajo (Sociología de la Discapacidad* / *Sociology of Disability*, n.d.).

En concordancia a lo expuesto, Panorama de La Lucha Contra La Exclusión Social. Conceptos y Estrategias - Jordi Estivill - Google Books, n.d., Estivill, (2003) y HONG (2006) enunció que la exclusión social se refiere a “una acumulación de procesos confluyentes, con rupturas sucesivas que surgen del corazón de la economía, de la política y de la sociedad, y que van alejando a las personas, grupos, comunidades y territorios, y las van colocando en una posición de inferioridad” (p.46), también se destaca en el antes citado que esto se basa “en relación con los centros de poder, de recursos y de valores prevaecientes” (p.46).

En este contexto, surge la inclusión social como un enfoque y proceso histórico que vino a facilitar las complejas interacciones entre factores personales y ambientales para aumentar las oportunidades de que las personas accedan a todos los recursos necesarios para subsistir y lograr su bienestar y una mejor calidad de vida, lo que repercute de manera positiva tanto para el individuo como para la propia sociedad. Es por ello, que muchos países cuentan con distintas herramientas para determinar cuál es la proporción de su población total que presenta alguna discapacidad y poder unir esfuerzos en pro de garantizar sus derechos y permitir la plena integración laboral y social.

Es así que, a nivel mundial existe una marcada tendencia e interés por parte de las organizaciones internacionales de promover valores que protejan los derechos inherentes a la persona, como igualdad de oportunidades, derecho a la educación, trabajo, respeto y dignidad de todo ser humano sin discriminación alguna (Informe Sobre Desarrollo Humano 2014 | Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo, n.d.). Esta tendencia con el pasar de los años se ha fortalecido, generado un gran número de tratados, convenios y convenciones que poco a poco las naciones han aceptado y ratificado apoyándolas, uno de estos principios fundamentales mundialmente aceptados es el de la no discriminación y la no exclusión de personas con algún tipo de discapacidad.

Andrade, B., Berrios, A., & Gallard, I.

Propuesta de programa de capacitación

De manera particular en Venezuela para el año 2007 entró en vigencia la Ley para las Personas con Discapacidad (LPD), con el propósito de regular los medios y mecanismos que garanticen el desarrollo integral de esta población a través de su integración a la vida familiar, comunitaria y laboral. Asimismo, designa un órgano rector de las políticas dirigidas a cumplir con el mandato legal al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), el cual, está adscrito al Ministerio del Poder Popular para la Participación Popular y el Desarrollo Social (MINPADES), organismo que tiene como primordial función fomentar algunos aspectos de este nuevo marco jurídico y establecer estrategias para consolidar el desarrollo integral de las personas con discapacidad.

La Ley para las Personas con Discapacidad, en su Capítulo III. del Trabajo y la Capacitación, Artículo 28; establece que: “las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a su equipo de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos obreros, ejecutivos o empleados” (p.7). La inserción laboral de las personas con algún tipo de discapacidad posibilita, tanto a empresas privadas como públicas la valoración de las capacidades de esta población, además, de cumplir con la responsabilidad social y desarrollar actitudes positivas hacia la discapacidad (Paz-Maldonado & Silva-Peña, 2021)

En este ámbito se ubica la situación laboral de las personas con discapacidad que, a pesar del avance en las medidas desarrolladas en los últimos años, dista de ser una situación de igualdad respecto del resto de la población. Actualmente, es imprescindible prever un amplio abanico de actuaciones que van desde la sensibilización de empresarios, la creación de nuevas ayudas, y hasta la profundización en el conocimiento del fenómeno del desempleo en este grupo de ciudadanos, porque el acceso al empleo y su mantenimiento, entraña una especial dificultad para todas las personas con discapacidad. El objetivo de este trabajo es fomentar la integración laboral de las personas con discapacidad lo cual es un elemento clave para lograr su integración social y a su vez la familiar. De esta manera se ha venido trabajando en acciones e iniciativas en la creación de oportunidades para las personas con algún tipo de discapacidad tanto en el ámbito personal como profesional.

Es así como la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), a través del programa de discapacidad promueve el trabajo digno para los hombres y mujeres con discapacidad y facilita medios para superar los obstáculos que impiden la plena participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Este

Andrade, B., Berrios, A., & Gallard, I.

Propuesta de programa de capacitación

programa, contempla las siguientes actividades: Identificación y análisis de estrategias eficaces para promover la capacitación y crear oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, asesoramiento y ayuda a los gobiernos, a las organizaciones de trabajadores y de empleadores y a las organizaciones para personas con discapacidad y prestación de asistencia técnica y actividades de cooperación. Los esfuerzos de la OIT para incluir personas con discapacidad cubren toda su gama de actividades, incluidas sus prácticas internas y alianzas con otras agencias de la ONU, tal y como queda reflejado en la Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad 2022 (Una Nueva Base de Datos de La OIT Pone de Relieve Los Retos Del Mercado Laboral de Las Personas Con Discapacidad - ILOSTAT, n.d.)

De igual forma, este texto legal establece medidas que amparan el respeto a la dignidad inherente de la persona humana, la recuperación de oportunidades, la integración social, el derecho al trabajo y las condiciones laborales satisfactorias de acuerdo con sus particularidades; la seguridad social, la educación, la cultura y el deporte en concordancia con lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y la ley para las personas con discapacidad suscritos y ratificados por la República.

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Convención de Las Naciones Unidas Sobre Los Derechos de Las Personas Con Discapacidad - Manual de Educación En Los Derechos Humanos Con Jóvenes, n.d.) ha establecido un nuevo marco normativo para fortalecer sus derechos y libertades, cualquiera que sea su condición. Además, esta organización sugirió en 2015 la Agenda 2030, un plan de acción con el objetivo de lograr el compromiso mundial a favor de las personas, el planeta y la prosperidad. Entre sus fines, el reconocimiento y protección de los derechos de las personas con discapacidad (Marhuenda, 2021)

A pesar de todas las medidas legales establecidas en torno a la discapacidad, aún no son excluyentes y pueden coexistir de tal forma que las desigualdades se mantienen. Existen grandes diferencias entre los índices de empleo de las personas con discapacidad y el resto de la población activa, así como prejuicios y discriminación en las relaciones laborales (Velarde-Talleri et al., 2018). La participación activa en el mercado laboral es una de las claves en la calidad de vida de la población y lo es también de las personas con diversidad funcional (La Inclusión Efectiva de Las Personas Con Discapacidad En Un Entorno Laboral Normalizado: Dificultades y Retos - Funcas, n.d.)

Andrade, B., Berrios, A., & Gallard, I.

Propuesta de programa de capacitación

Con base en lo anteriormente expuesto, y entendiendo que las personas con discapacidad deben ser integradas socialmente y formar parte de los equipos de trabajo de las organizaciones, es necesario que se realicen planes de formación que ayuden al desenvolvimiento de estas personas con discapacidad, para que logren encontrar empleo y realizar sus labores y desarrollarlas de manera eficiente y sin riesgo alguno para su persona, compañeros y empresa por una parte y por otra llevar una vida social y familiar satisfactoria y plena. De allí, que la presente investigación centró su interés en: Proponer un Programa de capacitación para el mejoramiento de la integración familiar y social, en las personas con discapacidad que acuden a la Unidad de Medicina Física y Rehabilitación del Ambulatorio Dr. Daniel Camejo Acosta, de Barquisimeto, Estado Lara., con el propósito de fortalecer sus conocimientos sobre programas y recursos gubernamentales y comunitarios para ayudar a la integración social de personas con discapacidad y el fomento del empleo de estas personas, sobre el marco legislativo para el tratamiento de personas con discapacidad, para desarrollar su habilidades para la búsqueda de empleo con utilización de herramientas del entorno virtual (internet) e incrementar su habilidades de autonomía personal y manejo del estrés emocional facilitando la armonía familiar y personal. Con la mejora de sus habilidades personales se beneficiarán también los empleadores que buscan siempre como principal fin, maximizar su utilidad cumpliendo con la legislación vigente.

MÉTODOS

Se realizó una investigación cuantitativa aplicada y transversal, de tipo pedagógica y descriptiva, para el diseño de un programa de capacitación para mejorar la integración familiar y social de las personas con discapacidad, dentro de este contexto, se ajusta a la modalidad de proyecto factible.

La elaboración de una propuesta de un modelo operativo viable, o una solución posible a un problema de tipo práctico, para satisfacer las necesidades de una institución o grupo social. La propuesta debe tener apoyo, bien sea en una investigación documental o de campo y puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos (Diego, n.d.)

En el caso de este estudio se elabora el programa basado en la situación problemática presentada por personas con discapacidad que acuden a la Unidad de Medicina Física y Rehabilitación del Ambulatorio Dr. Daniel Camejo Acosta, de Barquisimeto, Municipio Iribarren del Estado Lara.

Andrade, B., Berrios, A., & Gallard, I.

Propuesta de programa de capacitación

El diagnóstico que sustentó la propuesta está apoyado en la investigación de campo que el mismo Hernández et al, (2015) lo definió como “El análisis sistemático de problemas con el propósito de describirlos, explicar sus causas y efectos, entender su naturaleza y factores constituyentes o predecir su ocurrencia” (p.5). En cuanto al nivel, el mismo fue descriptivo, por cuanto se limitó a describir la realidad estudiada.

Se realizó un diagnóstico para determinar la necesidad de un programa de capacitación para mejorar la integración familiar y social de las personas con discapacidad, y los datos fueron recolectados en forma directa de la realidad, mediante un instrumento tipo cuestionario.

Población y muestra.

Dadas las características de la población en el presente estudio se seleccionó una población objetivo la cual se refiere a un subconjunto de la población potencial de la que se quiere obtener la información. En el presente estudio, recibimos la colaboración y el apoyo de un grupo de seis (6) trabajadores (1 enfermera, 1 médico y 4 terapeutas) que laboran en la Unidad de Medicina Física y Rehabilitación del Ambulatorio Dr. Daniel Camejo Acosta, de Barquisimeto, Municipio Iribarren del Estado Lara. Se obtuvo consentimiento y participaron en el estudio veintiocho (28) personas con discapacidad que acuden a recibir servicios de salud en dicha unidad.

Para la elaboración de los contenidos, se efectuó una revisión bibliográfica, de artículos publicados durante los últimos 10 años, en las bases de datos de la Biblioteca Médica Nacional de la República de Cuba (CUMED), de Literatura Latinoamericana y del Caribe en Ciencias de la Salud (LILACS) y en la base de datos de la Biblioteca Nacional de Medicina de los Estados Unidos (PUBMED); recursos de información como SciELO (Scientific Electronic Library on Line) y EBSCO (proveedor de bases de datos de investigación), con la finalidad de fundamentar los aspectos teóricos del estudio.

Técnicas e instrumentos

Para la obtención de datos, se diseñaron dos instrumentos tipo cuestionario, para medir las variables estudiadas. El primero de ellos, contenido de seis preguntas con respuestas dicotómicas y de respuesta breve, para determinar la necesidad del programa (Anexo 1). El segundo para recolectar información acerca

Andrade, B., Berrios, A., & Gallard, I.

Propuesta de programa de capacitación

de la situación actual de las personas con discapacidad, respecto a empleo, nivel educativo, apoyo familiar, actitud, entre otras, además, conocer su opinión acerca de la necesidad de un programa de capacitación para lograr su inserción social e integración familiar. (Anexo 2).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De acuerdo a la situación sociodemográfica se observa que del total de la población objeto de estudio 46% de las personas tienen más de cuarenta y un año, 21% entre quince y veinte años, 14% entre treinta y uno y cuarenta años y 7% entre veintiséis y treinta años. (Tabla 1)

Tabla 1. Dimensión: Socio demográfica. Indicador: Edad

| EDAD | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|------------|------------|
| De 15 a 20 años | 6 | 21 |
| De 21 a 25 años | 3 | 11 |
| De 26 a 30 años | 2 | 7 |
| De 31 a 40 años | 4 | 14 |
| Más de 41 años | 13 | 46 |
| TOTAL | 28 | 100 |

Fuente: Andrade (2018)

De acuerdo al tipo de discapacidad los resultados indican que la más frecuente es la discapacidad motora de miembros inferiores (58%), seguida de la motora de miembros superiores (21%), la Epilepsia en un 14% y finalmente la visual con un 7%. (Tabla 2)

Tabla 2. Dimensión: Socio demográfica. Indicador: Tipo de Discapacidad

| TIPO DE DISCAPACIDAD | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------------------|------------|------------|
| Motora-Superiores | 6 | 21 |
| Motora - Inferiores | 16 | 58 |
| Sensorial-Visual | 2 | 7 |
| Epilepsia | 4 | 14 |
| TOTAL | 28 | 100 |

Fuente: Andrade (2018)

De las personas con discapacidad consultadas el sesenta y cuatro por ciento (64%) respondió que no está empleada actualmente, el treinta y seis por ciento (36%) respondió que sí. Al ser el empleo una fuente de

Andrade, B., Berrios, A., & Gallard, I.

Propuesta de programa de capacitación

ingreso que genera una estabilidad económica y la realización del ser humano, se encontró que 36% se desempeña por iniciativa propia, en una actividad que genera un ingreso, lo que evidencia la necesidad de desempeñarse en una labor. (Tabla 3)

Tabla 3 Dimensión: Integración Laboral. Indicador: Empleo

| EMPLEO | RESPUESTAS | | TOTAL |
|------------|------------|----|-------|
| | SI | NO | |
| FRECUENCIA | 10 | 18 | 28 |
| PORCENTAJE | 36 | 64 | 100 |

Fuente: Andrade (2018)

Asimismo, el 64% de las personas con discapacidad respondió que no son tratadas en igualdad de condiciones al momento de solicitar y ejercer un trabajo, el 36% que si los tratan en igualdad de condiciones. Alcántara en su artículo de análisis de la discriminación hacia las personas con discapacidad en los procesos de selección de personas, menciona que en Venezuela no es fácil demostrar casos de discriminación hacia las personas discapacitadas, debido a que resulta complicado establecer un límite entre las restricciones lógicas y las discriminatorias. Aunque desde hace algunos años la discapacidad no es vista como una enfermedad, en Venezuela, sin embargo, este grupo sigue siendo visto como personas enfermas e improductivas (Eduardo Alcántara & Alcántara Av, 2019) (Tabla 4)

Tabla 4. Dimensión: Integración Laboral. Indicador: Igualdad.

| IGUALDAD | RESPUESTAS | | TOTAL |
|------------|------------|----|-------|
| | SI | NO | |
| FRECUENCIA | 10 | 18 | 28 |
| PORCENTAJE | 36 | 64 | 100 |

Fuente: Andrade (2018)

De acuerdo al desempeño en sus labores el cincuenta y cuatro por ciento (54%) de las personas consultadas respondió que sí cuenta con habilidades para desempeñarse en algún tipo de trabajo, cuarenta y seis (46%) manifestó que no. Según la información recopilada en el ítem uno y correlacionándola con este ítem encontramos que existe un porcentaje (64%) que no está laborando, resultado que se considera positivo como potencial laboral. (Tabla 5)

Andrade, B., Berrios, A., & Gallard, I.

Propuesta de programa de capacitación

En muchas ocasiones la propia discapacidad de la persona no es el obstáculo para su inclusión social, sino la actitud de subestimación del entorno social. A pesar de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos que protegen a las personas con discapacidad en muchos aspectos, pero no de la discriminación. (Convención de Las Naciones Unidas Sobre Los Derechos de Las Personas Con Discapacidad - Manual de Educación En Los Derechos Humanos Con Jóvenes, n.d.)

Tabla 5. Dimensión: Integración Laboral. Indicador: Desempeño.

| DESEMPEÑO | RESPUESTAS | | |
|------------|------------|----|-------|
| | SI | NO | TOTAL |
| FRECUENCIA | 15 | 13 | 28 |
| PORCENTAJE | 54 | 46 | 100 |

Fuente: Andrade (2018)

El setenta y uno por ciento (71%) de la población encuestada respondió estar en total disposición de recibir adiestramiento para lograr desempeñarse en algún trabajo de acuerdo a su capacidad, veintinueve por ciento (29%) respondió que no. (Tabla 6). Es evidente la disposición de las personas con discapacidad para trabajar, ya que un alto porcentaje mostró interés por recibir adiestramiento para desempeñarse adecuadamente en un trabajo. Solo un pequeño porcentaje se mostró desinteresado.

Además del reconocimiento legal, la capacitación laboral es muy importante en las personas discapacitadas porque les permite adquirir nuevas habilidades para insertarse en empleos que les proporcionen un salario que les permita cubrir sus necesidades básicas y estabilidad (Paz-Maldonado & Paz-Maldonado, 2021). Los programas tienen un efecto positivo sobre los grupos experimentales como podemos ver en la tabla 6. Los resultados obtenidos a partir de la opinión de la población encuestada proporcionan un efecto significativo a favor del grupo experimental.

Tabla 6. Dimensión: Integración Laboral. Indicador: Capacitación

| DESEMPEÑO | RESPUESTAS | | |
|------------|------------|----|-------|
| | SI | NO | TOTAL |
| FRECUENCIA | 20 | 8 | 28 |
| PORCENTAJE | 71 | 29 | 100 |

Fuente: Andrade (2018)

Andrade, B., Berrios, A., & Gallard, I.

Propuesta de programa de capacitación

El 93% de las personas consultadas respondió que sí, aspira a un mejor nivel y calidad de vida por lo que se encuentran motivadas, solo el siete por ciento (7%) respondió que no. Según la información recopilada la mayoría de las personas con discapacidad entrevistadas muestran una actitud positiva ante la oportunidad de mejorar su calidad de vida, lo que para este estudio representa la oportunidad de trabajar. (Tabla 7)

El análisis de los indicadores socioeconómicos de las personas en situación de discapacidad debería ser modificado, eso sería un paso para su inserción en el mercado laboral. Igualmente en los departamentos de Recursos humanos deberían revisar los procesos de selección de este personal para fomentar una cultura inclusiva a través de estos procesos ((PDF) La Diferencia Convertida En Discapacidad En Los Discursos Jurídicos y Pedagógicos Brasileños: Un Análisis de Las Leyes de Educación Especial, n.d.)

Tabla 7. Dimensión: Integración Laboral. Indicador: Actitud

| ACTITUD | RESPUESTAS | | |
|------------|------------|----|-------|
| | SI | NO | TOTAL |
| FRECUENCIA | 26 | 2 | 28 |
| PORCENTAJE | 93 | 7 | 100 |

Fuente: Andrade (2018)

El sesenta y cuatro por ciento (64%) de las personas consultadas respondió que el ingreso familiar no cubre los gastos relacionados con sus servicios médicos, tratamientos, alimentación y vestido, solo el 36% respondió que su grupo familiar si cubría el total de sus gastos. (Tabla 8)

De acuerdo a la información recopilada la mayoría de las personas entrevistadas indicaron que el ingreso familiar es insuficiente para cubrir los gastos básicos, por lo que se observa la necesidad de un nuevo ingreso que aumente el nivel económico del grupo familiar.

En Venezuela el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales y protección social, el IVSS concede pensiones a las personas que clasifican como personas con discapacidad, lo cual es simbólico ya que equivale a 6 dólares americanos mensuales, frente a una canasta Alimentaria Familiar con un costo de 194 dólares. Tal y como se aprecia, es casi imposible la subsistencia de estas personas sino logran entrar al mundo laboral. A pesar de los esfuerzos del gobierno por conseguir el acceso de estas personas a los

Andrade, B., Berrios, A., & Gallard, I.

Propuesta de programa de capacitación

programas sociales, para las personas que viven con discapacidad es un desafío el día a día para mantener a sus familias. En relación con otras políticas de protección social, en el Estudio sobre accesibilidad y derechos se encontró que el 95% de las Personas con Discapacidad encuestadas no ha participado en ningún programa de reclutamiento y selección de personal promovido por el Estado (Informe Alternativo Para El Examen Inicial de Venezuela En La Convención Sobre Los Derechos de Las Personas Con Discapacidad - Civilis Derechos Humanos, n.d.)

Tabla 8. Dimensión: Discapacidad. Indicador: Ingresos

| INGRESOS | RESPUESTAS | | |
|------------|------------|----|-------|
| | SI | NO | TOTAL |
| FRECUENCIA | 10 | 18 | 28 |
| PORCENTAJE | 36 | 64 | 100 |

Fuente: Andrade (2018)

La totalidad (100%) de las personas encuestadas opinó que si es muy necesario el diseño de un Programa de capacitación para el mejoramiento de la integración familiar y social, en las personas con discapacidad. (Tabla 9)

Vale subrayar que en la mayoría de los casos, su nivel educativo es bajo, por lo que se deduce que es necesario fortalecer a esta población, preparándolos para que puedan ejercer algún tipo de trabajo de manera adecuada. En este sentido, se estima necesario la capacitación y formación para el trabajo, estableciendo programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda.

La Capacitación para Personas con Discapacidad desde el punto de vista laboral define su inclusión en este mundo. Esto les permite trabajar en igualdad de condiciones con los demás, en un universo abierto donde la sociedad debe facilitar y flexibilizar las oportunidades en un ambiente propicio para el desarrollo emocional, físico e intelectual. La capacitación es necesaria para asegurar la estabilidad en el empleo, la promoción y el ascenso, entre otros. También nos muestra un panorama más completo de factores que pueden intervenir de manera favorable o no, en el proceso de inclusión. Asimismo genera sugerencias de mejoras en procesos que faciliten la inclusión de estas personas con discapacidad en la sociedad y dejar de ser vistos en su entorno laboral como una carga adicional (Zimbrón Pérez et al., 2022)

Andrade, B., Berrios, A., & Gallard, I.

Propuesta de programa de capacitación

Tabla 9. Dimensión: Discapacidad. Indicador: Programa de Capacitación.

| PROGRAMA DE CAPACITACIÓN | RESPUESTAS | | TOTAL |
|--------------------------|------------|----|-------|
| | SI | NO | |
| FRECUENCIA | 28 | - | 28 |
| PORCENTAJE | 100 | - | 100 |

Fuente: Andrade (2018)

Formulación de la propuesta

Con la formulación de la propuesta se pretende promover la capacitación de las personas en situación de discapacidad que acuden a la Unidad de Medicina Física y Rehabilitación del Ambulatorio Dr. Daniel Camejo Acosta, de Barquisimeto, Estado Lara, para mejorar la integración familiar y social. A su vez, facilitar el adiestramiento de las personas con discapacidad en sus diferentes modalidades. Promover la integración familiar y social de las personas en situación de discapacidad. Dar a conocer los diversos servicios, programas y recursos públicos, privados que ofrecen atención a las personas en situación de discapacidad y a su familia. Ver anexo 3.

CONCLUSIONES

Las personas con discapacidad tienen dentro de sus posibilidades de desarrollo, una amplia variedad de oportunidades de ingresar a la dinámica social que se vive actualmente, por lo que se propone este programa para promover la integración laboral y social dentro de un ciclo de desarrollo humano y que vayan ocupando espacios en la sociedad, aunque para lograrlo es necesario el aporte de cada sector en conjunto, pero especialmente la intervención del Estado es fundamental para facilitar este proceso.

La totalidad de los trabajadores de la Unidad de rehabilitación y personas en situación de discapacidad encuestados coincidieron en que existe la necesidad de disponer de un Programa de capacitación para mejorar la integración familiar y social, de las personas con discapacidad que acuden a la Unidad de Medicina Física y Rehabilitación del Ambulatorio Dr. Daniel Camejo Acosta, de Barquisimeto, Estado Lara. El desarrollo de este programa para personas con discapacidad promoverá la motivación, socialización y por ende la integración a la sociedad, ámbito laboral y familiar.

Andrade, B., Berrios, A., & Gallard, I.

Propuesta de programa de capacitación

El programa de capacitación diseñado fue con la intención de mejorar los conocimientos y habilidades de las personas con discapacidad para facilitar su integración en la sociedad y en la familia, así como también para facilitar su interacción con las Instituciones Gubernamentales y no Gubernamentales que trabajan para el desarrollo personal de esta población. Este programa los prepara mejor para acceder por lo menos a una protección básica que les permita satisfacer estados de necesidad; de ahí que hay que trabajar desde la perspectiva de favorecer la generación de capital social, la construcción de la ciudadanía, la participación, la justicia, la equidad y el desarrollo social. Igualmente servirá de base a futuras investigaciones que puedan centrar su interés en la formulación de proyectos sociales.

La lucha por la inclusión social y familiar en el campo de la discapacidad ha sido un camino de pequeños pero constantes avances, más que de resultados de alto impacto. Hace un tiempo atrás la integración laboral de las personas con discapacidad no era una esperanza para este grupo y ahora estamos investigando la necesidad de ocupación y también el desarrollo de habilidades de empleabilidad desde el enfoque de nuestra investigación. En el cual se espera la incorporación de habilidades sociales y personales como es el tema de la familia que no solo son útiles en el trabajo sino también en la vida cotidiana (Linares-García et al., 2018)

Muchas investigaciones se han centrado en el estudio de la transición a la vida adulta de las personas con discapacidad, sin tener el efecto deseado de mejorar la inclusión social, laboral y laboral. Los esfuerzos deben ir más allá y enfocarse en personas con discapacidad, sus familias y los principales obstáculos a los que se enfrentan. Es por eso la necesidad de ofrecer estrategias para facilitarles la vida, entre ellas capacitarlos para mejorar su hoja de vida y que también sea más flexible favoreciendo su inclusión laboral. Por ello, merece la pena prestar atención a la capacitación y mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad lo cual es clave para acceder al mercado laboral.(Pallisera i Díaz et al., 2018).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(PDF) *La diferencia convertida en discapacidad en los discursos jurídicos y pedagógicos brasileños: un análisis de las leyes de educación especial.* (n.d.). Retrieved June 7, 2023, from https://www.researchgate.net/publication/335060705_La_diferencia_convertida_en_discapacidad_e_n_los_discursos_juridicos_y_pedagogicos_brasilenos_un_analisis_de_las_leyes_de_educacion_especial

Andrade, B., Berrios, A., & Gallard, I.

Propuesta de programa de capacitación

- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - Manual de Educación en los Derechos Humanos con jóvenes.* (n.d.). Retrieved June 7, 2023, from <https://www.coe.int/es/web/compass/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities>
- DIEGO, O. (n.d.). *Hernández R. 2014 Metodología de la Investigación.* Retrieved June 7, 2023, from https://www.academia.edu/32697156/Hernández_R_2014_Metodologia_de_la_Investigacion
- Discapacidad - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud.* (n.d.). Retrieved June 7, 2023, from <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>
- Eduardo Alcántara, Á., & Alcántara Av, Á. E. (2019). Análisis de la discriminación hacia las personas con discapacidad en los procesos de selección de personal. *Trabajo Social Global - Global Social Work: Revista de Investigaciones En Intervención Social, ISSN-e 2013-6757, Vol. 9, Nº. 16, 2019, Págs. 109-132, 9(16), 109–132.* <https://doi.org/10.30827/tsg>
- Informe alternativo para el examen inicial de Venezuela en la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad - Civilis Derechos Humanos.* (n.d.). Retrieved June 7, 2023, from <https://www.civilisac.org/informes/la-onu-ya-tiene-informe-sobre-violaciones-a-derechos-de-las-personas-con-algun-tipo-de-discapacidad>
- Informe sobre Desarrollo Humano 2014 | Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo.* (n.d.). Retrieved June 7, 2023, from <https://www.undp.org/es/publications/informe-sobre-desarrollo-humano-2014>
- La inclusión efectiva de las personas con discapacidad en un entorno laboral normalizado: dificultades y retos - Funcas.* (n.d.). Retrieved June 7, 2023, from <https://www.funcas.es/articulos/la-inclusion-efectiva-de-las-personas-con-discapacidad-en-un-entorno-laboral-normalizado-dificultades-y-retos/>
- Linares-García, J., Hernández-Quirama, A., & Rojas-Betancur, H. M. (2018). Accesibilidad espacial e inclusión social. *Civilizar*, 18(35), 115–128. <https://doi.org/10.22518/USERGIOA/JOUR/CCSH/2018.2/A09>
- Marhuenda, F. (2021). Programs' Efficacy to Develop Employable Skills for People With Functional Diversity: A Meta-Analysis. *International Journal for Research in Vocational Education and Training.*

Andrade, B., Berrios, A., & Gallard, I.

Propuesta de programa de capacitación

https://www.academia.edu/77191139/Programs_Efficacy_to_Develop_Employable_Skills_for_People_With_Functional_Diversity_A_Meta_Analysis

Pallisera i Díaz, M., Fullana Noell, J., Puyalto, C., Vilà i Suñé, M., Valls Gabernet, M. J., Díaz Garolera, G., & Castro Belmonte, M. (2018). Retos para la vida independiente de las personas con discapacidad intelectual. Un estudio basado en sus opiniones, las de sus familias y las de los profesionales. *Revista Española de Discapacidad (REDIS)*, ISSN-e 2340-5104, Vol. 6, N°. 1, 2018, Págs. 7-29, 6(1), 7-29. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6450106&info=resumen&idioma=SPA>

Panorama de la lucha contra la exclusión social. Conceptos y estrategias - Jordi Estivill - Google Books. (n.d.). Retrieved June 7, 2023, from https://books.google.com.ec/books?hl=en&lr=&id=EMARv3lXR3wC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Estivill+2003+discapacidad&ots=BdcI_HEfCg&sig=ld82moa35vyP246iuJxpEG_3Mo4#v=onepage&q=Estivill+2003+discapacidad&f=false

Paz-Maldonado, E., & Paz-Maldonado, E. (2021). La inclusión educativa del estudiantado universitario en situación de discapacidad en Honduras. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas Em Educação*, 29(112), 738-760. <https://doi.org/10.1590/S0104-403620210002902767>

Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29(4), e190724. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
Sociología de la discapacidad / Sociology of Disability.* (n.d.).

Spoor, J. R., Bury, S. M., & Hedley, D. (2021). Non-autistic employees' perspectives on the implementation of an autism employment programme. <https://doi.org/10.1177/13623613211012880>, 25(8), 2177-2188. <https://doi.org/10.1177/13623613211012880>

Una nueva base de datos de la OIT pone de relieve los retos del mercado laboral de las personas con discapacidad - ILOSTAT. (n.d.). Retrieved June 7, 2023, from <https://ilostat.ilo.org/es/new-ilo-database-highlights-labour-market-challenges-of-persons-with-disabilities/>

Velarde-Talleri, A., Llinas-Audet, X., & Barboza-Palomino, M. (2018). Inclusion of people with disabilities in the Peruvian labor market [Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano]. *Universidad Privada Del Norte*, 32, 57-78. <https://doi.org/10.19052/ED.5045>

Andrade, B., Berrios, A., & Gallard, I.

Propuesta de programa de capacitación

Zimbrón Pérez, G., Ojeda López, R. N., Zimbrón Pérez, G., & Ojeda López, R. N. (2022). Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(19), 16–36. <https://doi.org/10.36791/TCG.V7I19.132>

ANEXOS

ANEXO 1

NECESIDAD DEL DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Instrucciones

- Lea cuidadosamente las preguntas antes de comenzar a responderlas, cualquier duda aclare con el investigador.
- Al responder marque con una “X” la respuesta que se presenta en formato dicotómico (si/no).
- Exponga brevemente en cada pregunta que se solicite su “opinión”, “describa” o “especifique”.

Preguntas

1. En el Ambulatorio Dr. Daniel Camejo se cuenta con programas de capacitación dirigido a personas discapacitadas? SI____NO____
2. Un Programa de capacitación para personas con discapacidad, permitirá mejorar la integración familiar y social de esta población. SI____NO____
3. De los siguientes aspectos cuáles se activan más, con la utilización de un programa de capacitación para personas con discapacidad

| ASPECTOS | SI | NO |
|----------------|----|----|
| 1. Motivación | | |
| 2. Integración | | |

Andrade, B., Berrios, A., & Gallard, I.

Propuesta de programa de capacitación

| | | |
|------------------|--|--|
| 3. Adquisición | | |
| 4. Socialización | | |
| 5. Desempeño | | |
| 6. Inserción | | |

4. De los aspectos técnicos y de contenido abajo descritos, ¿cuáles considera usted deben incluirse en el programa de capacitación que contribuyan a la reinserción laboral de las personas con discapacidad?

| ASPECTOS TÉCNICOS Y DE CONTENIDO | SI | | NO | |
|--|----|---|----|---|
| | f | % | f | % |
| a. Características de la población atendida | | | | |
| b. Inclusión de la familia | | | | |
| c. Manejo de emociones | | | | |
| d. Solución de conflictos | | | | |
| e. Servicios, Programas y Recursos comunitarios. | | | | |
| f. Uso del tiempo libre y del ocio | | | | |

5. Cuenta la Unidad de Medicina Física y Rehabilitación del Ambulatorio Dr. Daniel Camejo Acosta, de Barquisimeto, Estado Lara, con planta física, recursos materiales y humanos para la implantación y desarrollo del programa de capacitación? SI____NO____

Especifique_____

6. ¿Considera Ud, necesario el diseño de un Programa de capacitación para mejorar la integración familiar y social, de las personas con discapacidad? SI____NO____

MUCHAS GRACIAS

ANEXO 2
CUESTIONARIO

Estimado Usuario:

El objetivo del presente instrumento es recabar información confiable para el desarrollo de una investigación titulada “Propuesta de un Programa de capacitación para mejorar la integración familiar y social, de las personas con discapacidad que acuden a la Unidad de Medicina Física y Rehabilitación del Ambulatorio Dr. Daniel Camejo Acosta, de Barquisimeto – Lara. La información, que aporte al responder el cuestionario será totalmente anónima y de gran utilidad, por lo que se le agradece responder con la mayor sinceridad y libertad posible. De antemano, muchas gracias.

Parte I. Datos Socio Demográficos:

Código: _____ a. Edad _____ b. Tipo de Discapacidad _____

Parte II. Necesidad del diseño de un Programa de capacitación para mejorar la integración familiar y social, de las personas con discapacidad.

| Instrucciones | | |
|--|-----------|-----------|
| A continuación se presentan 21 preguntas con respuestas dicotómicas, las cuales, usted podrá cotejar la respuesta que más se ajuste a su criterio marcando con una equis (X) en el recuadro en blanco. | | |
| ÍTEMS | SI | NO |
| Dimensión Integración Laboral: | | |
| 1. En la actualidad usted se encuentra empleado? | | |
| 2. Considera Ud., que el empleo mejora las relaciones interpersonales, comunicación y toma de decisiones? | | |
| 3. Considera Ud., que el empleo mejora la toma de decisiones? | | |
| 4. Considera Ud., que las personas con discapacidad son tratados en igualdad de condiciones al momento de solicitar un trabajo? | | |

Andrade, B., Berrios, A., & Gallard, I.

Propuesta de programa de capacitación

| | | |
|--|--|--|
| 5. Considera Ud., que las personas con discapacidad son tratados en igualdad de condiciones al momento de ejercer un trabajo? | | |
| 6. Considera Ud., que el empleo mejora las relaciones interpersonales, comunicación y toma de decisiones? | | |
| 7. Cuenta con el apoyo de su familia en su condición de discapacidad y en las actividades que emprende? | | |
| 8. Cuenta Ud., con habilidades para el desempeño de algún trabajo? | | |
| 9. Está usted dispuesto a recibir adiestramiento para el mejor desempeño de algún trabajo? | | |
| 10. Considera Ud., que a pesar de los obstáculos e inconvenientes es posible lograr las metas? | | |
| 11. Siente Ud., que la condición de discapacidad le impide realizar tareas sencillas? | | |
| 12. Aspira Ud., mejorar su nivel de vida y calidad de vida? | | |
| Dimensión Discapacidad: | | |
| 13. Está Ud., interesado en integrarse al campo laboral? | | |
| 14. Cuenta Ud., con estudios en cualquiera de los niveles de educación? | | |
| 15. En su comunidad, ha tenido experiencias de participación en actividades religiosas y recreativas? | | |
| 16. El ingreso familiar cubre todos los gastos en relación a servicios médicos, alimentación, tratamiento y vestido? | | |
| 17. Recibe Ud., ayuda de alguna institución pública o privada? | | |
| 18. Conoce Ud., las leyes que se han aprobado para la protección y defensa de los derechos de las personas con discapacidad? | | |
| 19. En la actualidad, posee algún certificado de discapacidad? | | |
| 20. Considera Ud., necesario el diseño de un Programa de capacitación para mejorar la integración familiar y social, de las personas con discapacidad? | | |

MUCHAS GRACIAS

ANEXO 3

Propuesta de capacitación para el mejoramiento de la inclusión social y familiar

MODULO I: LA PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD Y SU FAMILIA.

OBJETIVO TERMINAL: Distinguir la importancia de la conciliación de la vida, identificando las características de las familias de las personas con situación de discapacidad. **Duración:** 14 horas



Dinámica Grupal “Los corazones”

Objetivo: Conocer al grupo de participantes

Instrucciones: Prepare unos corazones cortados por la mitad o en 3 fragmentos. El primer día de clase, reparta los trozos de corazones a los participantes, y se les pide que encuentren al compañero que tenga el trozo (o trozos) de corazón que completan el suyo. Una vez encontrado se les pide que intercambien información sobre sí mismos, y que se presenten.

ANEXO 4

| MODULO II: LA DISCAPACIDAD Y EL EMPLEO. | | |
|--|---|--|
| OBJETIVO TERMINAL: Fomentar en la sociedad una cultura de respeto e inclusión en torno a las personas con discapacidad, a fin de promover que en todos los sectores se reconozca a dicha población, con objeto de que se les brinden las mismas oportunidades, como sujeto de derecho a una vida plena. Duración: 14 horas | | |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | CONTENIDO | ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE |
| <p>1. Promover las capacidades y habilidades de las personas en situación de discapacidad, en la apropiación de los conocimientos de principios, conceptos y técnicas destinadas al trabajo</p> <p>2. Explorar las herramientas que faciliten una auto planificación del tiempo libre, de forma saludable y adaptada a la realidad y necesidades de cada participante.</p> | <p>Integración Familiar Integración Educativa Integración Social Integración Laboral Ley para las personas con discapacidad</p> <p>Roles personales, tiempo libre y de ocio. Etapas vitales y diferentes tipos de ocio. El ocio en familia. Habilidades de autonomía personal. Definición y características. Autonomía Personal y personas con discapacidad. La accesibilidad en el entorno laboral. Barreras y facilitadores de la accesibilidad de las personas con discapacidad en el entorno laboral.</p> | <p>Facilitador: Exposición de 20 min. Sugiere conformación de grupos de 4 personas cada uno. Promueve discusión grupal.</p> <p>Participante: Integra un grupo Participa en discusión grupal.</p> <p>Técnica: Discusión Grupal Objetivo: Favorecer en los integrantes del grupo el conocimiento de sus intereses, capacidades, habilidades y necesidades vitales. Instrucciones: Actividad 1: “¿Qué hay detrás de los anuncios?” Se presentan unos cuantos anuncios publicitarios previamente seleccionados (grabados y presentados en vídeo, o bien anuncios aparecidos en prensa escrita). Los participantes en la sesión tratarán de clasificarlos en función de las necesidades que pretenden llenar o cubrir (la necesidad que pretende satisfacer el anuncio en cuestión). Para ello se puede partir de la pirámide de necesidades de Maslow, con la que habrá que familiarizar a los participantes. Técnica: Exposición. Introduce el tema y los tópicos a manejar durante la actividad.</p> |

Díaz, A., Sorrentino, E., Medina, Y., & Medina, L.

Aproximación al enfoque gerencial de la empresa H&M

| | | |
|--|---|--|
| <p>3. Identificar las medidas de fomento del empleo para personas en situación de discapacidad.</p> <p>4. Dar a conocer a las personas con discapacidad la existencia de la herramienta Internet y su valor en la búsqueda de todo tipo de información relacionada con empleo.</p> <p>5. Analizar la importancia de la utilización de las diversas técnicas para la búsqueda de empleo.</p> | <p>Ley de Integración Social de los discapacitados. Centros Especiales de Empleo Autoempleo Teleformación y Teletrabajo Programas de Orientación e inserción laboral de Discapacitados.</p> <p>Cambios en la sociedad y en el ámbito productivo. Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) El empleo en Internet Recursos disponibles en su medio y utilización de los mismos, ventajas que ofrecen y dificultades para su utilización.</p> <p>Estructura y organización del Currículo Vitae. Carta de Presentación: Contenido y sus partes. Entrevista, tipos, fases. Preparación para asistir a una entrevista. Comportamiento no verbal Recomendaciones Generales.</p> | <p>Distribuye material de apoyo. Aclara dudas, y refuerza. Realimenta.</p> <p>Actividad : “Los recursos de mi barrio” En el grupo se comentan los distintos recursos disponibles del área donde vive, en los que pueden realizarse actividades de ocio. Las personas que ya hayan tenido un uso previo de algunos de ellos pueden compartir con el resto del grupo la experiencia de haber participado.</p> <p>Técnica: Exposición y Dinámica Grupal Actividad: Se analizará con el grupo los currículos y cartas de presentación de los y las participantes. Si alguna de las personas no supiese cómo utilizar esta herramienta de trabajo se valoraría la posibilidad de recibir unas nociones básicas sobre la misma.</p> |
| <p>“Dinámica grupal de despedida” Sentados en círculo: Pedir a los participantes que verbalicen los aspectos del curso que hayan experimentado como interesantes (cómo se han sentido, si creen que les ha servido y en qué aspectos, si consideran que ha cambiado su actitud, qué destacarían, si lo recomendarían a otras personas y por qué, etc). Pedir a cada uno de los participantes que, de forma simbólica, haga un regalo a cada uno de los demás participantes. Este regalo simbólico consiste en expresar, en forma de deseo, una actividad para cada persona, en función de lo que hayan podido aprender o descubrir durante el desarrollo del programa. (Ej. "yo deseo para ti que inicies el taller sobre el uso de las TIC", “te regalo tiempo para que lo disfrutes en esa actividad”).</p> | | |

Díaz, A., Sorrentino, E., Medina, Y., & Medina, L.

Aproximación al enfoque gerencial de la empresa H&M

| MODULO II: LA DISCAPACIDAD Y EL EMPLEO. | | |
|--|---|--|
| OBJETIVO TERMINAL: Fomentar en la sociedad una cultura de respeto e inclusión en torno a las personas con discapacidad, a fin de promover que en todos los sectores se reconozca a dicha población, con objeto de que se les brinden las mismas oportunidades, como sujeto de derecho a una vida plena. Duración: 14 horas | | |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | CONTENIDO | ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE |
| <p>1. Promover las capacidades y habilidades de las personas en situación de discapacidad, en la apropiación de los conocimientos de principios, conceptos y técnicas destinadas al trabajo</p> <p>2. Explorar las herramientas que faciliten una auto planificación del tiempo libre, de forma saludable y adaptada a la realidad y necesidades de cada participante.</p> <p>3. Identificar las medidas de fomento del empleo para personas en situación de</p> | <p>Integración Familiar Integración Educativa Integración Social Integración Laboral Ley para las personas con discapacidad</p> <p>Roles personales, tiempo libre y de ocio. Etapas vitales y diferentes tipos de ocio. El ocio en familia. Habilidades de autonomía personal. Definición y características. Autonomía Personal y personas con discapacidad. La accesibilidad en el entorno laboral. Barreras y facilitadores de la accesibilidad de las personas con discapacidad en el entorno laboral.</p> | <p>Facilitador: Exposición de 20 min. Sugiere conformación de ; personas cada uno. Promueve discusión grupo</p> <p>Participante: Integra un grupo Participa en discusión gru</p> <p>Técnica: Discusión Grupal Objetivo: Favorecer en los integrantes del grupo el conocimiento de sus intereses, capacidades, habilidades y necesidades vitales. Instrucciones: Actividad 1: “¿Qué hay detrás de los anuncios?” Se presentan unos cuantos anuncios publicitarios previamente seleccionados (grabados y presentados en vídeo, o bien anuncios aparecidos en prensa escrita). Los participantes en la sesión tratarán de clasificarlos en función de las necesidades que pretenden llenar o cubrir (la necesidad que pretende satisfacer el anuncio en cuestión). Para ello se puede partir de la pirámide de necesidades de Maslow, con la que habrá que familiarizar a los participantes. Técnica: Exposición. Introduce el tema y los tópicos a manejar durante la actividad. Distribuye material de apoyo. Aclara dudas, y refuerza. Realimenta.</p> |

Díaz, A., Sorrentino, E., Medina, Y., & Medina, L.

Aproximación al enfoque gerencial de la empresa H&M

| | | |
|--|---|---|
| <p>discapacidad.</p> <p>4. Dar a conocer a las personas con discapacidad la existencia de la herramienta Internet y su valor en la búsqueda de todo tipo de información relacionada con empleo.</p> <p>5. Analizar la importancia de la utilización de las diversas técnicas para la búsqueda de empleo.</p> | <p>Ley de Integración Social de los discapacitados. Centros Especiales de Empleo Autoempleo Teleformación y Teletrabajo Programas de Orientación e inserción laboral de Discapacitados.</p> <p>Cambios en la sociedad y en el ámbito productivo. Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) El empleo en Internet Recursos disponibles en su medio y utilización de los mismos, ventajas que ofrecen y dificultades para su utilización.</p> <p>Estructura y organización del Currículo Vitae. Carta de Presentación: Contenido y sus partes. Entrevista, tipos, fases. Preparación para asistir a una entrevista. Comportamiento no verbal Recomendaciones Generales.</p> | <p>Actividad : “Los recursos de mi barrio” En el grupo se comentan los distintos recursos disponibles del área donde vive, en los que pueden realizarse actividades de ocio. Las personas que ya hayan tenido un uso previo de algunos de ellos pueden compartir con el resto del grupo la experiencia de haber participado.</p> <p>Técnica: Exposición y Dinámica Grupal Actividad: Se analizará con el grupo los currículos y cartas de presentación de los y las participantes. Si alguna de las personas no supiese cómo utilizar esta herramienta de trabajo se valoraría la posibilidad de recibir unas nociones básicas sobre la misma.</p> |
| <p>“Dinámica grupal de despedida” Sentados en círculo: Pedir a los participantes que verbalicen los aspectos del curso que hayan experimentado como interesantes (cómo se han sentido, si creen que les ha servido y en qué aspectos, si consideran que ha cambiado su actitud, qué destacarían, si lo recomendarían a otras personas y por qué, etc). Pedir a cada uno de los participantes que, de forma simbólica, haga un regalo a cada uno de los demás participantes. Este regalo simbólico consiste en expresar, en forma de deseo, una actividad para cada persona, en función de lo que hayan podido aprender o descubrir durante el desarrollo del programa. (Ej. "yo deseo para ti que inicies el taller sobre el uso de las TIC", “te regalo tiempo para que lo disfrutes en esa actividad”).</p> | | |