



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

TRABAJO DE GRADO

**Evaluación del programa de formación “Creando Independencia” de ASODECO,
según el modelo de D. Kirkpatrick.**

Tesistas:

Dora Sattinger
Catalina Sus

Tutor:

Cesar Rizo

Caracas, Octubre de 2006

*A todos aquellos seres “especiales” que nos
demuestran cada día que es posible
superar las dificultades.*

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a todas aquellas personas que de alguna forma permitieron que esto fuera posible: a mi mamá, Elvira Amos, Dany Broner, Andreina Cabré y Jesús Bermúdez.

A José F. Domador de ASODECO, sin ti esto jamás se hubiera hecho realidad, gracias por tu tiempo, tu paciencia y por estar siempre cuando te necesitamos.

A todos los profesores que colaboraron con nosotras: Gustavo García, Carlos Otaño, Pablo Lira, José Naranjo, Pedro V. Navarro y Manuel Aramayo (U.C.V.).

A nuestro tutor Cesar Rizo, por habernos guiado en este esfuerzo por demostrar que “Una vida puede ser mucho más que el simple transcurrir de los días...” (Sparks, N.).

A D-os y a mi papá por guiar cada uno de mis pasos.

Dora Sattinger Strasser

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento es en primer lugar a las principales figuras responsables de mi vida y el curso que ha seguido la misma porque simplemente su ausencia significaría mi inexistencia: mi papá quien aún en su ausencia ha servido de luz e inspiración para guiar mis pasos y en especial a mi mamá quien día a día se ha esforzado en brindarme un presente y así poder asegurarme un futuro.

A Benja, quien ha sido amigo, compañero, ejemplo y tutor a lo largo de mi desarrollo y crecimiento como persona, aún cuando no haya demostrado de la mejor manera mi gratitud a lo largo de estos años de convivencia.

A ASODECO por abrirnos sus puertas para realizar este trabajo y en especial la colaboración de José Francisco, por atender y responder a tiempo y a destiempo.

Al profe Cesar Rizo por compartir sus conocimientos y experiencias, quien confió en nosotras, brindándonos un espacio y un momento para empezar y continuar con ritmo seguro hasta el final.

A Dorita, sobre todo por la paciencia de tenerme y compartir hace más de dos años como compañeras de tesis, por su perseverancia y constancia que no perdió en ningún momento para poder cumplir con los tiempos estipulados.

A Jesús, nuestro tercer compañero de tesis, quien además de eso ha sido mi gran apoyo y compañía en los últimos y más difíciles momentos de mi carrera, cuando creía llegar a un punto sin salida, aparecías para indicarme y recordarme el camino.

A todos aquellos que de una u otra manera aportaron su granito de arena, y quizás no lo saben, para hacer mas grata esta etapa de la vida que es la universidad.

A Jah que con su amor ha iluminado los caminos de muchos y ha traído armonía a mi vida.

“¡¡Gracias... Totales!!”

(Gustavo Cerati)

Catalina Sus Alvarado

ÍNDICE

RESUMEN	xxi
INTRODUCCIÓN	22
CAPÍTULO I	
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	24
CAPÍTULO II	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	31
CAPÍTULO III	
MARCO TEÓRICO.....	32
1. Antecedentes de la Investigación.....	32
2. Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía	34
2.1. Deficiencia.....	34
2.2. Discapacidad.....	35
2.2.1. Clasificación	36
2.3. Minusvalía	36
3. Retraso y Deficiencia Mental	37
3.1. Conceptos	37
3.2. Clasificación.....	38
4. Síndrome de Down	38
4.1. Antecedentes Históricos	38
4.2. Concepto	39
4.3. Incidencia	40
4.4. Tipos de Trisomía 21	41
4.5. Rasgos Físicos	41
4.6. Motricidad	43
4.7. Atención	43

4.8. Percepción	44
4.9. Aspectos Cognitivos	44
4.10. Memoria	44
4.11. Lenguaje	45
4.12. Sociabilidad	46
4.13. Personalidad y Carácter	47
4.14. Nivel Intelectual.....	49
5. Autismo	51
5.1. Definición.....	51
5.2. Incidencia	52
5.3. Características.....	52
6. Problemas de Aprendizaje	53
6.1. Definición.....	53
6.2. Incidencia	53
6.3. Características.....	54
7. Integración.....	55
7.1. Integración Laboral	55
7.1.1. Lineamientos Internacionales	57
7.1.2. Integración Laboral en Venezuela	61
7.1.3. Empleo con Apoyo	62
8. Marco Legal.....	63
8.1. Constitución.....	63
8.2. Código Civil	64
8.3. L.O.T	64
8.4. Ley de Integración para Personas Incapacitadas	65
9. Formación.....	66
10. Evaluación de Acciones Formativas.....	67
CAPÍTULO IV	
MARCO REFERENCIAL.....	73
1. ASODECO	73
1.1. Misión.....	73

1.2. Objetivos.....	73
2. Programa de Transición Laboral “Creando Independencia”	74
2.1. Participantes del Programa	74
2.2. Pasos para Ingresar	74
2.3. Fases	74
3. “Grupo Orión” de la “Fase de Selección”	76
3.1. Objetivo	76
3.2. Estrategias.....	76
3.3. Cargos	76
3.4. Tiempo Establecido y Régimen.....	77
CAPÍTULO V	
MARCO METODOLÓGICO	79
1. Aspectos Generales.....	79
2. Tipo de Estudio y Diseño de Investigación.....	80
3. Unidad de Análisis, Población y Muestra.....	82
3.1. Unidad de Análisis	82
3.2. Población y Muestra	82
4. Instrumento de Recolección de Datos	83
5. Sistema de Variables e Indicadores	85
CAPÍTULO VI	
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	87
1. Nivel 1. Reacción.....	87
2. Nivel 2. Aprendizaje (Conocimientos)	95
3. Nivel 2. Aprendizaje (Actitudes).....	103
4. Nivel 3. Conducta (Participante)	107
5. Nivel 3. Conducta (Compañeros)	114
6. Nivel 3. Conducta (Supervisor)	121
CAPÍTULO VII	
CONCLUSIONES	126
CAPÍTULO VIII	
RECOMENDACIONES	128

BIBLIOGRAFÍA	130
ANEXOS.....	136

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Porcentaje de respuestas a la pregunta 1 para evaluar el nivel de reacción hacia la materia	87
Tabla 2: Porcentaje de respuestas a la pregunta 2 para evaluar el nivel de reacción hacia la materia	88
Tabla 3: Porcentaje de respuestas a la pregunta 3 para evaluar el nivel de reacción hacia la materia	88
Tabla 4: Porcentaje de respuestas a la pregunta 4 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador	88
Tabla 5: Porcentaje de respuestas a la pregunta 5 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador	89
Tabla 6: Porcentaje de respuestas a la pregunta 6 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador	89
Tabla 7: Porcentaje de respuestas a la pregunta 7 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador	89
Tabla 8: Porcentaje de respuestas a la pregunta 8 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador	90
Tabla 9: Porcentaje de respuestas a la pregunta 9 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador	90
Tabla 10: Porcentaje de respuestas a la pregunta 10 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador	90
Tabla 11: Porcentaje de respuestas a la pregunta 11 para evaluar el nivel de reacción sobre el material audiovisual y de apoyo	91

Tabla 12: Porcentaje de respuestas a la pregunta 12 para evaluar el nivel de reacción sobre el material audiovisual y de apoyo	91
Tabla 13: Porcentaje de respuestas a la pregunta 13 para evaluar el nivel de reacción hacia el lugar de realización del curso	91
Tabla 14: Porcentaje de respuestas a la pregunta 14 para evaluar el nivel de reacción hacia el lugar de realización del curso	92
Tabla 15: Porcentaje de respuestas a la pregunta 15 para evaluar el nivel de reacción hacia el lugar de realización del curso	92
Tabla 16: Porcentaje de respuestas a la pregunta 16 para evaluar el nivel de reacción hacia el lugar de realización del curso	92
Tabla 17: Porcentaje de respuestas a la pregunta 17 para evaluar el nivel de reacción hacia el lugar de realización del curso	93
Tabla 18: Porcentaje de respuestas a la pregunta 18 para evaluar el nivel de reacción hacia el lugar de realización del curso	93
Tabla 19: Porcentaje de respuestas a la pregunta 19 para evaluar el nivel de reacción sobre la metodología utilizada	93
Tabla 20: Porcentaje de respuestas a la pregunta 20 para evaluar el nivel de reacción sobre la metodología utilizada	94
Tabla 21: Porcentaje de respuestas a la pregunta 1 para evaluar el aprendizaje teórico	95
Tabla 22: Porcentaje de respuestas a la pregunta 2 para evaluar el aprendizaje teórico	96
Tabla 23: Porcentaje de respuestas a la pregunta 3 para evaluar el aprendizaje teórico	96
Tabla 24: Porcentaje de respuestas a la pregunta 4 para evaluar el aprendizaje teórico	96
Tabla 25: Porcentaje de respuestas a la pregunta 5 para evaluar el aprendizaje teórico	97
Tabla 26: Porcentaje de respuestas a la pregunta 6 para evaluar el aprendizaje teórico	97

Tabla 27: Porcentaje de respuestas a la pregunta 7 para evaluar el aprendizaje teórico	97
Tabla 28: Porcentaje de respuestas a la pregunta 8 para evaluar el aprendizaje teórico	98
Tabla 29: Porcentaje de respuestas a la pregunta 9 para evaluar el aprendizaje teórico	98
Tabla 30: Porcentaje de respuestas a la pregunta 10 para evaluar el aprendizaje teórico	98
Tabla 31: Porcentaje de respuestas a la pregunta 11 para evaluar el aprendizaje teórico	99
Tabla 32: Porcentaje de respuestas a la pregunta 12 para evaluar el aprendizaje teórico	99
Tabla 33: Porcentaje de respuestas a la pregunta 13 para evaluar el aprendizaje teórico	99
Tabla 34: Porcentaje de respuestas a la pregunta 14 para evaluar el aprendizaje teórico	100
Tabla 35: Porcentaje de respuestas a la pregunta 15 para evaluar el aprendizaje teórico	100
Tabla 36: Porcentaje de respuestas a la pregunta 16 para evaluar el aprendizaje teórico	100
Tabla 37: Porcentaje de respuestas a la pregunta 17 para evaluar el aprendizaje teórico	101
Tabla 38: Porcentaje de respuestas a la pregunta 18 para evaluar el aprendizaje teórico	101
Tabla 39: Porcentaje de respuestas a la pregunta 19 para evaluar el aprendizaje teórico	101
Tabla 40: Porcentaje de respuestas a la pregunta 20 para evaluar el aprendizaje teórico	102
Tabla 41: Porcentaje de respuestas a la pregunta 1 para evaluar las actitudes del participante	103

Tabla 42: Porcentaje de respuestas a la pregunta 2 para evaluar las actitudes del participante	103
Tabla 43: Porcentaje de respuestas a la pregunta 3 para evaluar las actitudes del participante	104
Tabla 44: Porcentaje de respuestas a la pregunta 4 para evaluar las actitudes del participante	104
Tabla 45: Porcentaje de respuestas a la pregunta 5 para evaluar las actitudes del participante	104
Tabla 46: Porcentaje de respuestas a la pregunta 6 para evaluar las actitudes del participante	105
Tabla 47: Porcentaje de respuestas a la pregunta 7 para evaluar las actitudes del participante	105
Tabla 48: Porcentaje de respuestas a la pregunta 8 para evaluar las actitudes del participante	105
Tabla 49: Porcentaje de respuestas a la pregunta 9 para evaluar las actitudes del participante	106
Tabla 50: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 1 para evaluar el nivel de conducta.....	107
Tabla 51: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 2 para evaluar el nivel de conducta.....	107
Tabla 52: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 3 para evaluar el nivel de conducta.....	108
Tabla 53: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 4 para evaluar el nivel de conducta.....	108
Tabla 54: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 5 para evaluar el nivel de conducta.....	109
Tabla 55: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 6 para evaluar el nivel de conducta.....	109
Tabla 56: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 7 para evaluar el nivel de conducta.....	110

Tabla 57: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 8 para evaluar el nivel de conducta.....	110
Tabla 58: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 9 para evaluar el nivel de conducta.....	111
Tabla 59: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 10 para evaluar el nivel de conducta.....	111
Tabla 60: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 11 para evaluar el nivel de conducta.....	112
Tabla 61: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 12 para evaluar el nivel de conducta.....	112
Tabla 62: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 1 para evaluar el nivel de conducta.....	114
Tabla 63: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 2 para evaluar el nivel de conducta.....	114
Tabla 64: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 3 para evaluar el nivel de conducta.....	115
Tabla 65: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 4 para evaluar el nivel de conducta.....	115
Tabla 66: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 5 para evaluar el nivel de conducta.....	116
Tabla 67: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 6 para evaluar el nivel de conducta.....	116
Tabla 68: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 7 para evaluar el nivel de conducta.....	117
Tabla 69: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 8 para evaluar el nivel de conducta.....	117
Tabla 70: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 9 para evaluar el nivel de conducta.....	118
Tabla 71: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 10 para evaluar el nivel de conducta.....	118

Tabla 72: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 11 para evaluar el nivel de conducta.....	119
Tabla 73: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 12 para evaluar el nivel de conducta.....	119
Tabla 74: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 1 sobre la conducta del participante.....	121
Tabla 75: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 2 sobre la conducta del participante.....	121
Tabla 76: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 3 sobre la conducta del participante.....	122
Tabla 77: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 4 sobre la conducta del participante.....	122
Tabla 78: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 5 sobre la conducta del participante.....	122
Tabla 79: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 6 sobre la conducta del participante.....	123
Tabla 80: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 7 sobre la conducta del participante.....	123
Tabla 81: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 8 sobre la conducta del participante.....	123
Tabla 82: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 9 sobre la conducta del participante.....	124
Tabla 83: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 10 sobre la conducta del participante.....	124
Tabla 84: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 11 sobre la conducta del participante.....	124
Tabla 85: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 12 sobre la conducta del participante.....	125

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Porcentaje de respuestas a la pregunta 1 para evaluar el nivel de reacción hacia la materia	87
Gráfico 2: Porcentaje de respuestas a la pregunta 2 para evaluar el nivel de reacción hacia la materia	88
Gráfico 3: Porcentaje de respuestas a la pregunta 3 para evaluar el nivel de reacción hacia la materia	88
Gráfico 4: Porcentaje de respuestas a la pregunta 4 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador	88
Gráfico 5: Porcentaje de respuestas a la pregunta 5 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador	89
Gráfico 6: Porcentaje de respuestas a la pregunta 6 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador	89
Gráfico 7: Porcentaje de respuestas a la pregunta 7 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador	89
Gráfico 8: Porcentaje de respuestas a la pregunta 8 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador	90
Gráfico 9: Porcentaje de respuestas a la pregunta 9 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador	90
Gráfico 10: Porcentaje de respuestas a la pregunta 10 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador	90
Gráfico 11: Porcentaje de respuestas a la pregunta 11 para evaluar el nivel de reacción sobre el material audiovisual y de apoyo	91
Gráfico 12: Porcentaje de respuestas a la pregunta 12 para evaluar el nivel de reacción sobre el material audiovisual y de apoyo	91
Gráfico 13: Porcentaje de respuestas a la pregunta 13 para evaluar el nivel de reacción hacia el lugar de realización del curso	91
Gráfico 14: Porcentaje de respuestas a la pregunta 14 para evaluar el nivel de reacción hacia el lugar de realización del curso	92

Gráfico 15: Porcentaje de respuestas a la pregunta 15 para evaluar el nivel de reacción hacia el lugar de realización del curso	92
Gráfico 16: Porcentaje de respuestas a la pregunta 16 para evaluar el nivel de reacción hacia el lugar de realización del curso	92
Gráfico 17: Porcentaje de respuestas a la pregunta 17 para evaluar el nivel de reacción hacia el lugar de realización del curso	93
Gráfico 18: Porcentaje de respuestas a la pregunta 18 para evaluar el nivel de reacción hacia el lugar de realización del curso	93
Gráfico 19: Porcentaje de respuestas a la pregunta 19 para evaluar el nivel de reacción sobre la metodología utilizada	93
Gráfico 20: Porcentaje de respuestas a la pregunta 20 para evaluar el nivel de reacción sobre la metodología utilizada	94
Gráfico 21: Porcentaje de respuestas a la pregunta 1 para evaluar el aprendizaje teórico	95
Gráfico 22: Porcentaje de respuestas a la pregunta 2 para evaluar el aprendizaje teórico	96
Gráfico 23: Porcentaje de respuestas a la pregunta 3 para evaluar el aprendizaje teórico	96
Gráfico 24: Porcentaje de respuestas a la pregunta 4 para evaluar el aprendizaje teórico	96
Gráfico 25: Porcentaje de respuestas a la pregunta 5 para evaluar el aprendizaje teórico	97
Gráfico 26: Porcentaje de respuestas a la pregunta 6 para evaluar el aprendizaje teórico	97
Gráfico 27: Porcentaje de respuestas a la pregunta 7 para evaluar el aprendizaje teórico	97
Gráfico 28: Porcentaje de respuestas a la pregunta 8 para evaluar el aprendizaje teórico	98
Gráfico 29: Porcentaje de respuestas a la pregunta 9 para evaluar el aprendizaje teórico	98

Gráfico 30: Porcentaje de respuestas a la pregunta 10 para evaluar el aprendizaje teórico	98
Gráfico 31: Porcentaje de respuestas a la pregunta 11 para evaluar el aprendizaje teórico	99
Gráfico 32: Porcentaje de respuestas a la pregunta 12 para evaluar el aprendizaje teórico	99
Gráfico 33: Porcentaje de respuestas a la pregunta 13 para evaluar el aprendizaje teórico	99
Gráfico 34: Porcentaje de respuestas a la pregunta 14 para evaluar el aprendizaje teórico	100
Gráfico 35: Porcentaje de respuestas a la pregunta 15 para evaluar el aprendizaje teórico	100
Gráfico 36: Porcentaje de respuestas a la pregunta 16 para evaluar el aprendizaje teórico	100
Gráfico 37: Porcentaje de respuestas a la pregunta 17 para evaluar el aprendizaje teórico	101
Gráfico 38: Porcentaje de respuestas a la pregunta 18 para evaluar el aprendizaje teórico	101
Gráfico 39: Porcentaje de respuestas a la pregunta 19 para evaluar el aprendizaje teórico	101
Gráfico 40: Porcentaje de respuestas a la pregunta 20 para evaluar el aprendizaje teórico	102
Gráfico 41: Porcentaje de respuestas a la pregunta 1 para evaluar las actitudes del participante	103
Gráfico 42: Porcentaje de respuestas a la pregunta 2 para evaluar las actitudes del participante	103
Gráfico 43: Porcentaje de respuestas a la pregunta 3 para evaluar las actitudes del participante	104
Gráfico 44: Porcentaje de respuestas a la pregunta 4 para evaluar las actitudes del participante	104

Gráfico 45: Porcentaje de respuestas a la pregunta 5 para evaluar las actitudes del participante	104
Gráfico 46: Porcentaje de respuestas a la pregunta 6 para evaluar las actitudes del participante	105
Gráfico 47: Porcentaje de respuestas a la pregunta 7 para evaluar las actitudes del participante	105
Gráfico 48: Porcentaje de respuestas a la pregunta 8 para evaluar las actitudes del participante	105
Gráfico 49: Porcentaje de respuestas a la pregunta 9 para evaluar las actitudes del participante	106
Gráfico 50: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 1 para evaluar el nivel de conducta.....	107
Gráfico 51: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 2 para evaluar el nivel de conducta.....	107
Gráfico 52: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 3 para evaluar el nivel de conducta.....	108
Gráfico 53: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 4 para evaluar el nivel de conducta.....	108
Gráfico 54: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 5 para evaluar el nivel de conducta.....	109
Gráfico 55: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 6 para evaluar el nivel de conducta.....	109
Gráfico 56: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 7 para evaluar el nivel de conducta.....	110
Gráfico 57: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 8 para evaluar el nivel de conducta.....	110
Gráfico 58: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 9 para evaluar el nivel de conducta.....	111
Gráfico 59: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 10 para evaluar el nivel de conducta.....	111

Gráfico 60: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 11 para evaluar el nivel de conducta.....	112
Gráfico 61: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 12 para evaluar el nivel de conducta.....	112
Gráfico 62: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 1 para evaluar el nivel de conducta.....	114
Gráfico 63: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 2 para evaluar el nivel de conducta.....	114
Gráfico 64: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 3 para evaluar el nivel de conducta.....	115
Gráfico 65: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 4 para evaluar el nivel de conducta.....	115
Gráfico 66: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 5 para evaluar el nivel de conducta.....	116
Gráfico 67: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 6 para evaluar el nivel de conducta.....	116
Gráfico 68: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 7 para evaluar el nivel de conducta.....	117
Gráfico 69: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 8 para evaluar el nivel de conducta.....	117
Gráfico 70: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 9 para evaluar el nivel de conducta.....	118
Gráfico 71: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 10 para evaluar el nivel de conducta.....	118
Gráfico 72: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 11 para evaluar el nivel de conducta.....	119
Gráfico 73: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 12 para evaluar el nivel de conducta.....	119
Gráfico 74: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 1 sobre la conducta del participante.....	121

Gráfico 75: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 2 sobre la conducta del participante.....	121
Gráfico 76: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 3 sobre la conducta del participante.....	122
Gráfico 77: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 4 sobre la conducta del participante.....	122
Gráfico 78: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 5 sobre la conducta del participante.....	122
Gráfico 79: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 6 sobre la conducta del participante.....	123
Gráfico 80: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 7 sobre la conducta del participante.....	123
Gráfico 81: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 8 sobre la conducta del participante.....	123
Gráfico 82: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 9 sobre la conducta del participante.....	124
Gráfico 83: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 10 sobre la conducta del participante.....	124
Gráfico 84: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 11 sobre la conducta del participante.....	124
Gráfico 85: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 12 sobre la conducta del participante.....	125

RESUMEN

Mediante el presente trabajo, se buscó determinar la efectividad del programa empleo con soporte “Creando Independencia” de La Asociación para el Desarrollo de la Educación Complementaria (ASODECO), que es un modelo sistemático de formación laboral para personas con discapacidades físicas e intelectuales. La investigación se basa en el modelo de los cuatro niveles de Donald Kirkpatrick, adaptados previamente a las condiciones de los sujetos de estudio.

Es un estudio descriptivo, de tipo transversal, mixto que requiere inicialmente de medición no experimental para el nivel de reacción y cuasiexperimental para los dos niveles siguientes: aprendizaje y conducta, es una investigación de campo en la cual se utilizaron como fuentes secundarias libros, trabajos de grado, material impreso y electrónico. Como fuentes primarias se aplicaron cuestionarios tipo encuesta de Kirkpatrick a los participantes del programa “Creando Independencia”, supervisores y compañeros de trabajo. La información fue vaciada en matrices, obteniendo frecuencias y porcentajes de cada pregunta.

La población consta de 95 personas con discapacidad intelectual, las cuales forman parte del programa “Creando Independencia” de ASODECO. La muestra está conformada por 8 personas pertenecientes al “Grupo Orión”, antesala al trabajo productivo, y 15 que se encuentran ejerciendo sus labores en diferentes empresas del área metropolitana.

Con base a los resultados obtenidos se concluye que la formación cumple la meta de calidad ya que en el nivel de reacción la satisfacción positiva de los participantes alcanzó un 95%. Para el nivel de aprendizaje se considera que el mismo fue efectivo, a pesar de que se evidenciaron fallas en algunos temas. La conducta de los participantes en el trabajo, el tercer nivel del modelo de Kirkpatrick, en opinión de ellos mismos, sus compañeros y supervisores, es en su mayoría adecuada para el cargo que cada uno desempeña.

INTRODUCCIÓN

La importancia de alcanzar un empleo para las personas con discapacidad, además de consistir en una fuente de ingresos, es un factor de suma importancia para promover su inclusión social y su calidad de vida (Landauro, 2005).

Las personas con discapacidades tienen el riesgo de quedar excluidos del mundo laboral, ya que no sólo deben prepararse como todos, sino también deben conseguir la aceptación social para que se les brinde la oportunidad de demostrar sus cualidades y capacidades (Landauro, 2005).

Considerando que “la persona con retraso mental es un extranjero en su propio país” (Günzburg, 1973), se busca una mejor adaptación de estas personas con necesidades educativas especiales que han sido discriminadas por la sociedad y una integración plena de estos individuos al mercado de trabajo y a la sociedad; esto, para que se les permita desarrollar y demostrar sus destrezas, habilidades y su capacidad de asumir responsabilidades, las cuales puedan aportar un valor agregado a las empresas a las cuales brindan sus servicios; lo que a su vez contribuye a la autorrealización de estas personas, como seres humanos a través de un trabajo digno que les permita poner en práctica sus capacidades y crecer como individuos útiles para la sociedad.

Esta investigación evalúa la efectividad del proceso de formación, del programa de empleo con soporte “Creando independencia” de ASODECO, para individuos con discapacidad intelectual, según el modelo de Donald Kirkpatrick, buscando ser útil para las instituciones que se dedican a la formación de personas con discapacidad intelectual y sensibilizar a la comunidad y al mundo empresarial, ya que de esta forma se podrán fortalecer estas iniciativas, las cuales permiten a estos individuos, antes renegados del mundo laboral, integrarse plenamente a la sociedad, como entes productivos.

En el Capítulo I se desarrolla la formulación del problema, en donde se estructura la idea central del estudio y se plantea la pregunta de investigación.

En el Capítulo II se definen los objetivos, tanto general como específicos, los cuales son la guía del estudio.

El Capítulo III consiste en la definición del marco teórico, en donde se analizarán los antecedentes, investigaciones y teorías que marcan pauta para esta investigación.

En el Capítulo IV se desarrolla el marco referencial, en el que se enmarca el estudio.

El Capítulo V presenta el marco metodológico, en el cual se señalan los aspectos generales mediante los cuales se llevará a cabo el desarrollo de la investigación, el tipo de estudio y diseño, la unidad de análisis, el instrumento de recolección de datos y por último el sistema de variables e indicadores, en donde se conceptualizan cada una de las variables.

En el Capítulo VI se desarrolla el análisis y discusión de los resultados, presentándose las tablas y gráficos que los soportan.

El Capítulo VII contiene las conclusiones a las cuales se llegan en base a los resultados obtenidos, dando respuesta a los objetivos de la investigación.

Para finalizar, en el Capítulo VIII se realizan las recomendaciones a ASODECO, las empresas involucradas y a los estudiantes o cualquier persona que desee realizar investigaciones futuras en el área.

Posteriormente, se presentan las referencias bibliográficas y los anexos, que contienen el instrumento de recolección de datos, una guía de respuestas del mismo, un artículo de prensa y fotografías tomadas al momento de realizar las entrevistas, etc.

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La sociedad está constituida por una combinación heterogénea de individuos, cuyo nivel de participación en la misma está relacionado con las capacidades físicas y mentales que poseen para desarrollarse e incorporarse a ella y ser útiles socialmente. En este sentido existe un grupo de personas a los que se les denomina *discapacitados*, dado que presentan algún tipo de limitación para alcanzar su pleno desarrollo.

“Los discapacitados son aquellas personas cuyas posibilidades de integración social están disminuidas en razón de un impedimento físico, sensorial o intelectual, lo que limita su capacidad para realizar actividades en condiciones normales” (Ortega & Rocco, 2004, p.xii).

Las Naciones Unidas y la Organización Mundial de la Salud (2002) coinciden en que las estadísticas demuestran que el 10% de la población mundial es portadora de discapacidades de distintos tipos y gravedades.

Muchas de las personas con discapacidad que pueden y quieren trabajar se encuentran desempleadas. La tasa de desempleo de los discapacitados es considerablemente más alta que la población económicamente activa que no presenta discapacidades, llegando a superar, en algunos países, el 80%. Además, cuando las personas con discapacidad trabajan, frecuentemente lo hacen en empleos en los que son mal remunerados y en los que tienen pocas posibilidades de promoción profesional. El resultado final de esta situación es que muchas personas con discapacidad viven en la pobreza y su contribución potencial hacia sus familias, hacia las empresas y hacia la sociedad ha sido desaprovechada (De Lorenzo, sin fecha).

Varios países europeos y, recientemente, algunos países asiáticos, han introducido un sistema de cuotas que obliga a los patronos a reservar un porcentaje de puestos de trabajo en sus empresas para trabajadores con discapacidad, de lo contrario se exponen a sanciones o tienen que contribuir con el pago de una cantidad de dinero a un fondo que se destinará a financiar acciones de rehabilitación profesional y promoción de empleo.

Otros países como Suecia, Dinamarca, Noruega y Finlandia prefieren adoptar medidas dirigidas a persuadir a los empleadores para ofrecer oportunidades de empleo a las personas con discapacidad y a facilitar la capacitación necesaria para mejorar sus habilidades a los trabajadores con discapacidad que buscan empleo y otras ayudas complementarias. Países como Estados Unidos, Canadá y Australia se preocupan fundamentalmente por asegurar la igualdad de acceso al trabajo y la no discriminación en el empleo (De Lorenzo, sin fecha).

La *Association for Persons in Supported Employment* (APSE), fue fundada en 1888 para mejorar y ampliar las oportunidades de empleo integradas y servicios para personas con discapacidades. Entre sus miembros se encuentran: EE.UU., Australia, Canadá, China, Inglaterra, Alemania, Irlanda, Japón, Holanda, Taiwán y Nueva Zelanda (<http://www.apse.org/>).

En el Reino Unido, fue creada en 1991 la *Association for Supported Employment* (AfSE) representando actualmente a más de 200 agencias en todo el país (<http://www.afse.org.uk/>).

La metodología del Empleo con Apoyo, y el desarrollo de programas que la emplean, surge en España de manera relevante en la década de los 90. Anteriormente se encontraban programas centrados en esta metodología, algunos de ellos emblemáticos en el desarrollo y promoción del Empleo con Apoyo como es el "Proyecto Aura" de la *Asociación Promotora del Proyecto Aura de Barcelona*, que nace hace aproximadamente 12 años, se trataba de convencer a los empresarios de que las personas participantes del proyecto podían desarrollar un trabajo real, enriquecedor para la empresa, para sus compañeros de trabajo y para ellos mismos si se les ofrecía el apoyo necesario, partiendo de sus capacidades individuales (<http://www.down21.org/trabajo/aura.htm>).

Como pioneros comenzaron a sembrar una metodología nueva, diferente, y absolutamente integradora en el ámbito de la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad. Este proyecto germina y crece durante la década de los noventa, enraizándose en los diferentes servicios de las asociaciones e instituciones, pasando de 4 programas a finales de 1989 a 35 a finales de 1996. Esta progresión de iniciativas de este tipo, genera que actualmente España tenga una posición relevante en los foros internacionales en los que se comparte, discute e investiga sobre la metodología del Empleo con Apoyo (Verdugo, Jordán de Urríes & Bellver, 1998).

Algunos de estos programas con mayor significación son el ya mencionado "Proyecto Aura", el programa "Treball and Suport" que promueve el Consell Insular de Mallorca, y en Málaga el programa "Transición a través de la Inclusión" que desarrolla ASPANDEM (Verdugo, Jordán de Urrés & Bellver, 1998).

Podría afirmarse que España es de los países europeos donde el nivel de trabajadores con discapacidad es más elevado, y su calidad de vida más óptima (<http://www.down21.org/trabajo/aura.htm>).

Con respecto a la situación de los discapacitados en Venezuela, Ortega y Rocco (2004, p.13) señalan:

Durante los últimos años pareciera que la situación de los discapacitados ha preocupado a más de uno, puesto que en Venezuela, se han impulsado algunas iniciativas para mejorar las condiciones de vida de esta población, refiriéndose a algunas de ellas, a leyes u ordenanzas a través de las cuales se busca propiciar la equidad, igualdad e integridad de los discapacitados.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en la búsqueda de garantizar la igualdad de derechos para todos los ciudadanos, sin ningún tipo de discriminación, dedica una gran cantidad de artículos a este punto, resaltando la situación de los discapacitados, como reza el Artículo 81: "Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria..." (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 2000).

Existen además otras leyes y lineamientos creados para proteger a las personas discapacitadas, como la Ley de Integración para las Personas Incapacitadas, Lineamientos establecidos en el Código Civil, la Ley Orgánica de Educación, Ley Orgánica del Trabajo, Ley Marco de Seguridad Social Integral, Ley de Protección al Niño y al Adolescente, Ley del INCE y otros decretos y ordenanzas en distintos estados y municipios. Todas estas normas contemplan el derecho de las personas con cualquier tipo de discapacidad en Venezuela, entre ellos, el de obtener capacitación, formación, desarrollo profesional y educación para poder optar por empleos dignos y justamente remunerados (MSDS.2001, p. 10).

Actualmente, se espera la aprobación de la Ley para Personas Discapacitadas, la cual ya recibió el visto bueno en la primera discusión de la Asamblea Nacional y que establece,

entre otras disposiciones, que las instituciones públicas, así como las empresas tanto públicas como privadas, deben mantener en sus nóminas un mínimo de 5% de empleados con discapacidad, en cualquiera de los niveles (de obrero a ejecutivos) (Anexo A).

En Venezuela, según los resultados obtenidos por el CENSO 2001, existen 907.694 personas que padecen algún tipo de discapacidad que les imposibilita o dificulta el desenvolvimiento normal en el contexto laboral y social, lo cual equivale al 3.9% de la población total del país.

El CENSO 2001, toma en consideración cinco (5) tipos de discapacidades: Ceguera total, Sordera total, Retraso mental, Discapacidades o pérdida de las extremidades superiores y Discapacidades o pérdida de las extremidades inferiores. Pero no se descarta la posibilidad de existencia de otras discapacidades.

Ocupando el segundo lugar entre las discapacidades se encuentran 85.994 personas que sufren de *Retraso Mental*, lo cual representa el 9% de la población total con discapacidad y el primer lugar de la población total, son personas que presentan alguna deficiencia, problema o discapacidad total, con un 34%.

Es importante destacar que un 64,7% de la población con *Retraso Mental* (54.054 personas), no ha recibido ningún tipo de educación, el 18,8% ha aprobado la Educación Básica y solo el 11,02% ha recibido Educación Especial, siendo ésta la cifra más elevada en comparación con las otras discapacidades.

De la población con discapacidades totales (incluyendo a las personas con *Retraso Mental*) pertenecientes a la fuerza de trabajo solo 290 personas, es decir, el 3,83% han recibido formación ocupacional.

El retraso mental es definido por la Asociación Americana de Retraso Mental (AARM) como: “diferencias substanciales en el funcionamiento actual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente por debajo del promedio (70-75 CI); que existe simultáneamente con limitaciones relacionadas en dos o más de las siguientes áreas de habilidades adaptativas aplicadas: comunicación, autocuidado, vida en el hogar, habilidades sociales, manejo de la comunidad, autoconducción, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, tiempo libre y trabajo. El retraso mental se manifiesta antes de los 18 años (Aramayo, 1996, p.37).

En términos generales, los grados de retraso mental son clasificados por la AARM como: *Leve* (Coeficiente Intelectual de 50 a 70), *Moderado* (Coeficiente Intelectual de 35 a 50), *Severo* (Coeficiente Intelectual de 20 a 35) y *Profundo* (Coeficiente Intelectual menos de 20) (Robert, 1982, p. 57).

Vigotsky (1979) plantea que las descripciones cualitativas de las habilidades de las personas con Retraso Mental permiten reflejar sus características individuales y el desarrollo de planificaciones basándose en las posibilidades de cada uno de ellos, al considerar aquellas habilidades en vías o potencial de desarrollo. Se deben enfatizar las descripciones cualitativas que valoren más sus potencialidades que sus limitaciones, resaltando lo que actualmente hace o aquellos aspectos en vías de desarrollo. A la persona con retardo mental, se le debe garantizar su formación ciudadana y capacitarlo para transformarse así mismo y a la sociedad.

Deben desarrollarse funciones superiores en los educandos con retardo mental a fin de hacerlos más conscientes de su entorno, en el sentido vygotskiano, a través del desarrollo de sus propias estrategias cognitivas que le permitan alcanzar la autorregulación.

En Venezuela se ha venido observando como hecho reciente que las personas con discapacidades físicas e intelectuales, están involucrándose cada día más como entes productivos de la sociedad, siendo reconocidos como representantes de su “categoría” y por consiguiente como promotores de un importante cambio social. Es una realidad probada que estas personas bien pueden ocupar un puesto de trabajo en una empresa u organización, aportando sus servicios al desarrollo productivo de la misma.

Existen varias instituciones preocupadas por la educación y capacitación de las personas con retardo mental, como: La Asociación de Padres y Amigos de Niños Excepcionales (AVEPANE) funciona desde 1963, sin fines de lucro, se dedica a la prevención, diagnóstico y educación de personas con retardo mental, y al desarrollo del conocimiento en el mismo campo, incluyendo la formación de docentes a nivel universitario.

El Instituto Venezolano para el Desarrollo Integral del Niño (INVEDIN) que es una institución que realiza proyectos de formación, adiestramiento y capacitación de niños especiales, impulsa programas de rehabilitación y prevención y de naturaleza académica e investigación. El Centro de Educación Especial fue fundado en 1974, con especial énfasis en el entrenamiento especial del niño desde el Preescolar. Ofrece educación integral a niños entre los 3 y los 16 años de edad.

Una institución pionera en el país dedicada a la formación de las personas con retardo mental para su colocación e integración laboral es la Asociación para el Desarrollo de la Educación Complementaria (ASODECO), fundada en 1985, la cual a través de su programa de empleo con apoyo ha emprendido un modelo sistemático de formación laboral para personas con discapacidades físicas e intelectuales. Las personas que forman parte del programa de formación de ASODECO presentan discapacidades intelectuales, entre las cuales se encuentran: retraso mental, síndrome de Down, autismo, dificultad de aprendizaje y cualquier síndrome o cuadro en el que esté comprometido el intelecto. Entre las capacidades físicas están las: visuales, auditivas, falta extremidades y personas en silla de ruedas.

Donald Kirkpatrick plantea un modelo de evaluación de acciones formativas que permite medir la efectividad de las mismas, siendo esta la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera (<http://www.rae.es/>) de la formación, de forma correcta, exacta y hábil. Identifica la necesidad de medir a cuatro niveles (Reacción, Aprendizaje, Conducta y Resultados), todos ellos importantes y reconocidos para el desarrollo de los recursos humanos.

Según Kirkpatrick (1999) es importante evaluar una acción formativa para justificar la existencia del departamento de formación, decidir la continuidad o no de las acciones formativas y obtener información de cómo mejorar futuras acciones formativas.

Se observa en base a los datos que entre las discapacidades totales, la población que presenta Retraso Mental es la mayor, con un 34%, aunado a esto, vendrían siendo también quienes han recibido menor atención dado a la poca cantidad de personas con esta discapacidad que reciben algún tipo de educación o formación ocupacional.

Considerando a ASODECO, como la institución pionera en nuestro país en la formación e integración socio - laboral de las personas con discapacidad intelectual, de menor compromiso cognitivo, al desarrollar el programa de formación “Creando Independencia” y evidenciándose la falta de una investigación que de manera objetiva determine la efectividad del programa, se determina la necesidad de evaluar la efectividad de dicho programa, fundamentado en la modalidad de empleo con apoyo, que consiste en “un empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esta oportunidad, utilizando entrenadores laborales preparados adecuadamente y fomentando la formación sistemática, el desarrollo laboral y los servicios de seguimiento, entre otros” (Wehman, Moon, Everson, Word & Barcus, 1987; c.p Jordán de Urríes & Verdugo, 2003).

El programa “Creando Independencia” de ASODECO será evaluado mediante el modelo propuesto por Kirkpatrick, previamente adaptado a las condiciones de los sujetos de estudio, lo cual permitirá la adecuación de este tipo de programas por parte de las instituciones y organizaciones dedicadas a la estimulación y desarrollo de las personas que presentan un cuadro de deficiencia mental de menor compromiso cognitivo, según las deficiencias que hayan sido identificadas, de igual manera servirá para ampliar el conocimiento acerca de este tema y estimular este tipo de iniciativas.

Por todo lo anteriormente expuesto, se busca dar respuesta a la siguiente pregunta: **¿Cuál es la efectividad del proceso de formación del programa de empleo con soporte “Creando Independencia” de ASODECO, según la evaluación de la reacción, el aprendizaje y el cambio de conducta del modelo propuesto por D. Kirkpatrick adaptado a las condiciones de los sujetos de estudio?.**

CAPÍTULO II

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Determinar la efectividad del proceso de formación, del programa de empleo con soporte “Creando independencia” de ASODECO, para individuos con discapacidad intelectual, según el modelo de D. Kirkpatrick.

Objetivos Específicos

1. Evaluar La Reacción –primer paso de Kirkpatrick- de los participantes del programa de empleo con soporte “Creando independencia” de ASODECO ante la acción formativa.
2. Evaluar El Aprendizaje –segundo paso- obtenido por los participantes del programa de empleo con soporte “Creando independencia” de ASODECO.
3. Evaluar La Conducta –tercer paso- producido por la aplicación de la acción formativa en los participantes del programa de empleo con soporte “Creando independencia” de ASODECO.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes de la Investigación.

Para la esta investigación se revisaron diferentes trabajos realizados en distintas áreas como la de Relaciones Industriales, Educación Especial, Psicología Industrial y Comunicación Social, concernientes a la situación laboral de los discapacitados, así como al modelo de evaluación de la formación propuesto por Kirkpatrick. En la búsqueda efectuada referente a los trabajos anteriores que guardan relación con los temas se encontró lo siguiente:

Castro C., Pérez M. y Betancourt Y. (2004), plantearon una “Propuesta para la creación de un programa de capacitación laboral, para personas con retraso mental de menor compromiso cognitivo dentro de la corporación Subway”. Esta fue una investigación de campo, cuyo objetivo primordial fue la creación de una versión simplificada de un programa de entrenamiento, que servirá de base para la elaboración de un programa completo, en función de la integración social de estas personas con compañeros de trabajo y público en general. Concluyeron en su trabajo que el programa propuesto permitiría realizar el proceso de integración dentro de la cadena de restaurantes, mejorando así la calidad de vida de estas personas.

Guevara, M. e Irala, B. (2004), presentaron una “Evaluación de impacto de un programa de adiestramiento en higiene y seguridad según el modelo de Kirkpatrick: Caso SINCOR”, en la cual evaluaron cuatro módulos del adiestramiento en higiene y seguridad industrial “Seguridad en el Trabajo por la Observación Preventiva” (Programa STOP), según el modelo de evaluación de acciones formativas diseñado por Donald Kirkpatrick (1999).

Ortega M. y Rocco V. (2004), presentaron su trabajo: “La situación laboral de los discapacitados en Venezuela”, con el propósito de colaborar con las personas discapacitadas en el mejoramiento de sus condiciones de vida. Su desarrollo se llevó a cabo mediante el

estudio de las variables tomadas en cuenta en el CENSO 2001, tomando como base las discapacidades contenidas en el cuestionario censal. La investigación parte de la observación del fenómeno de la discapacidad tal y como se presentó en su contexto original. Obteniendo que en Venezuela el 3,9% de la población total, presenta alguna deficiencia, problema o discapacidad que imposibilita o dificulta el desenvolvimiento normal de estas personas en el contexto laboral y social, y que muchas instituciones no tienen conocimiento de los datos estadísticos.

Nava, Z. Pastori, D. y Treviño, M. (2003), realizaron una investigación con el objetivo de determinar el “Nivel de Interdependencia socio- laboral alcanzado por los participantes del programa de empleo con soporte “Creando Independencia” de ASODECO”, llegando a la conclusión de que la gran mayoría de las personas con retardo mental participantes del programa ha obtenido un alto nivel de independencia en el desempeño social y laboral.

Vanososte, M. (2003), realizó una investigación titulada “Gestión de las discapacidades en los actores del sistema de Relaciones Industriales de Venezuela; Distrito Capital”, con la finalidad de describir el comportamiento de las variables señaladas en el “Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la Gestión de las Discapacidades en el Lugar de Trabajo”, elaborado por la OIT, en los actores del sistema de Relaciones Industriales de Venezuela, llegando a la conclusión de que los actores del sistema (empresas, trabajadores y sus instituciones y Gobierno) no tienen una estrategia para la Gestión de las discapacidades.

Bustillos, O. y Vásquez, L. (2002), realizaron la “Evaluación de un programa de adiestramiento aplicado en una empresa, según la metodología de D. Kirkpatrick”, con el objeto de evaluar el programa de “Formación de Coaches empresariales” en una empresa del sector energético, siguiendo la metodología dividida a cuatro niveles que propone Kirkpatrick.

Emplearon instrumentos como cuestionarios, fuentes de información vivas como cuestionarios y entrevistas, obteniendo como resultado de la investigación, la satisfacción hacia el programa tanto de parte de los participantes como de la organización.

Batikoff, T. (2000), realizó un trabajo de investigación sobre la "Efectividad de Adiestramiento Implantado por una Empresa de Servicios Venezolana", basándose en el hecho de que el adiestramiento es un proceso para que la organización prepare a su personal, pero ninguna estaría dispuesta a invertir en algo que no genere valor. Es un tema de importancia la evaluación del adiestramiento para demostrar que ciertamente los esfuerzos en personal deben

considerarse inversión y no gasto. Esta investigación se llevó a cabo con un estudio pre-experimental de corte evaluativo antes-después, siguiendo el modelo de Kirkpatrick. Como resultado de la investigación se comprobó que dicha organización invierte correctamente para adiestrar a su personal prestando atención a todo el proceso desde la fase de detección de necesidades hasta el diseño y evaluación de los programas que se imparten.

Díaz, Z. y Eustache, A. (1997), en su trabajo de grado “Condiciones de incorporación y participación del sordo en el mercado laboral del área metropolitana” describen las características, participación y desarrollo del sordo en el mercado laboral, resaltando aspectos como la predominancia de la oralidad en la comunicación en todos los procesos, el poco uso de intérpretes de la lengua de señas en la organización, la limitada movilidad laboral, la tendencia a la poca participación activa en los eventos laborales.

García, A. e Iribarren, L. (1997), estudiantes de Comunicación Social, realizaron un trabajo de grado referente a una “Campaña institucional para informar como integrar a las personas con síndrome de Down al campo laboral” con el fin de elaborar una campaña institucional que comunique a la comunidad empresarial la existencia de esta mano de obra, para comenzar a abrir un sendero hacia la integración real y total en el campo laboral de las personas con síndrome de Down, basándose en el sistema de Empleo con Soporte de ASODECO.

2. Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía

2.1. Deficiencia

Según la Décima Revisión de la Clasificación Internacional de las Enfermedades (CIE-10), este concepto hace referencia a la pérdida o anormalidad de una estructura anatómica o de una función, fisiológica o psicológica.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF) la define como un problema en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida. Las deficiencias representan una desviación de la norma generalmente aceptada en relación al estado biomédico del cuerpo y sus funciones. La

definición de sus componentes la llevan a cabo personas capacitadas para juzgar el funcionamiento físico y mental de acuerdo con las normas generalmente aceptadas.

Pueden ser temporales o permanentes, progresivas, regresivas o estáticas; intermitentes o continuas. La desviación de la norma puede ser leve o grave y puede fluctuar en el tiempo.

No tienen relación causal ni con su etiología ni con su forma de desarrollarse.

Su presencia necesariamente implica una causa, pero ésta no tiene por qué ser suficiente para explicar la deficiencia resultante. Deben ser parte o una expresión de un estado de salud, pero no indican necesariamente que esté presente una enfermedad o que el individuo deba ser considerado como enfermo. Las deficiencias pueden derivar de otras deficiencias.

En la CIF se clasifican en categorías apropiadas usando criterios bien definidos: pérdida o ausencia, reducción, aumento o exceso y desviación. Puede ser graduada según su severidad.

2.2. Discapacidad

Para la CIE-10 es cualquier restricción o falta de capacidad (como consecuencia de una deficiencia) para llevar a cabo una actividad de la manera o con el nivel considerado como normal para un individuo en su situación sociocultural específica.

El National Health Interview Survey (NHIS) hace referencia al estado de estar limitado por una condición de salud mental o física crónica, en el tipo o cantidad de actividades que una persona se supone que puede realizar. Se suele hacer referencia a las actividades principales usualmente asociadas al grupo de edad de la persona.

La CIF indica los aspectos negativos de la interacción del individuo (con una "condición de salud") y sus factores contextuales (ambientales y personales). Incluye déficits, limitaciones de la actividad y restricciones de la participación. Por esto pasan a identificarla con la *limitación en la actividad*, que es la dificultad que puede tener un individuo para realizar actividades. Abarca desde una limitación muy leve hasta una grave en cantidad o en calidad, en la realización de una actividad, comparándola con la manera, extensión o intensidad que se espera que la realizaría una persona sin esa condición de salud.

2.2. Clasificación

Según la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), del 26 de julio de 2005.

2.2.1.1. Discapacidad parcial permanente: Disminución parcial y definitiva menor del 67% de su capacidad.

2.2.1.2. Discapacidad total permanente para el trabajo habitual: Disminución mayor o igual al 67% de su capacidad para su labor habitual.

2.2.1.3. Discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad laboral: Disminución total y definitiva mayor o igual al 67% de su capacidad, para cualquier trabajo.

2.2.1.4. Gran discapacidad: Obliga al trabajador a auxiliarse de otras personas para realizar los actos elementales de la vida diaria.

2.3. Minusvalía

Para la CIE-10 es un obstáculo que tiene un individuo, como resultado de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide que complete el papel normal para ese individuo en función de su edad, sexo y situación económica. Para la CIF pasa a llamarse *restricción en la participación* y problema que puede experimentar un individuo para implicarse en situaciones.

Se define en función de una comparación de la participación de esa persona participación de una persona sin discapacidad en esa cultura o sociedad.

3. Retraso y Deficiencia Mental

3.1. Conceptos

El retraso mental indica una lentitud a la hora de alcanzar las distintas etapas del desarrollo intelectual y personal. La persona con retraso mental llega significativamente más tarde a alcanzar esas etapas que el resto y lo hace de forma diferente. El retraso mental se presenta como una limitación de la inteligencia que se manifiesta en dificultades de comprensión y de razonamiento, y reduce la capacidad de aprendizaje y actuación.

El retraso mental es definido por la Asociación Americana de Retraso Mental (AAMR), de la siguiente manera: “diferencias substanciales en el funcionamiento actual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente por debajo del promedio (70-75 CI); que existe simultáneamente con limitaciones relacionadas en dos o más de las siguientes áreas de habilidades adaptativas aplicadas: comunicación, autocuidado, vida en el hogar, habilidades sociales, manejo de la comunidad, autoconducción, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, tiempo libre y trabajo. El retraso mental se manifiesta antes de los 18 años (Aramayo, 1996, p.37).

El término deficiencia mental, alude más a una carencia en la capacidad intelectual o en las actividades superiores. La deficiencia mental es un trastorno permanente de la personalidad producido en los momentos iniciales de la maduración que se traduce en un déficit de las funciones intelectuales y se manifiesta por una alteración de estructuras orgánicas y por una perturbación en la vida instintiva y afectiva.

Existen tres criterios fundamentales para caracterizar la deficiencia mental y que deben darse simultáneamente y estos son: criterios psicométricos, criterios sociológicos y criterios médicos o biológicos.

3.2. Clasificación

Niveles	Binet Valor C.I.	Wesbler Valor C.I	Edad Mental en Edad Adulta
Leve – Ligero	68 – 52	69 – 55	8.3 – 10.9 años
Moderado	51 – 36	54 – 40	5.7 – 8.2 años
Severo	35 – 20	39 – 25	3.2 – 5.6 años
Profundo	Menor de 19	Menor a 24	Menor a 3.1 años

Fuente: Heward (1998) Niños excepcionales. Introducción a la educación especial. Madrid. Editorial Prentice Hall

4. Síndrome de Down

4.1. Antecedentes Históricos

En el siglo XIX se inicia la historia moderna del síndrome en "Idiicia y su tratamiento" John Langdom Down físico inglés, publicó en el año 1866 en sus reportes del hospital de Londres un trabajo escolar donde presentó una descripción de una persona con síndrome de Down. Aunque otros médicos, casi simultáneamente comenzaron a reportar otros casos, todos le dieron el crédito a Down del descubrimiento de esta condición como una entidad distinta y separada, lo que le permitió ser reconocido como el padre del síndrome. El llamado mongolismo representaba para este investigador una forma de regresión al estado primario del hombre, semejante a la raza mongólica, la cual incluye a la mayoría de los asiáticos, las tribus Finnish, los Lapps y los esquimales; tiene un cráneo casi cuadrado (excesivamente braquiocefálico), nariz chata, hueso malar plano que se proyecta, arco alveolar un tanto ancho, y mentón que se proyecta.

Clasificó los tipos de idiicia congénita en etíope, malayo o indo americano y ofreció la primera descripción de las principales características conocidas.

Alrededor del siglo XX los avances en la medicina y la ciencia permitieron realizar investigaciones acerca de las características de las personas con síndrome de Down. Diversas teorías han sido propuestas para explicar la aparición de individuos afectados con síndrome de

Down: hasta 1909 se atribuía la aparición del síndrome de Down por malformaciones de las glándulas endocrinas, o porque los progenitores estaban afectados con tuberculosis o sífilis. En 1909, tras la observación de que un número importante de niños con síndrome de Down eran los últimos hijos de familias numerosas, se llegó a creer que eran consecuencias del “agotamiento uterino” (Smith, 1978, pp. 17-30).

En 1930, Adrian Bleyer y P. J. Weoardenburg, observaron el comportamiento anómalo de los cromosomas de las plantas llamadas primavera tardía, en la que una separación incorrecta de los cromosomas provoca la aparición de individuos con 15 cromosomas en lugar de los 14 normales. Se sugirió por primera vez que el síndrome de Down podría estar relacionado con la no-disyunción o sea, el fracaso en la separación de los cromosomas durante la meiosis.

En 1959 el físico francés, Jerome Lejeune identificó el síndrome de Down como una anomalía en los cromosomas, en lugar de los usuales 46 cromosomas presentes en cada célula, Lejeune observó 47 cromosomas en las células de individuos con síndrome de Down. Éste fue luego determinado como parcial extra o como un cromosoma 21 completo, que resultó asociado con las características del síndrome de Down (http://www.down21.org/salud/port_salud.html).

Los últimos 30 años son testigos del avance de la ingeniería genética. Ciertamente esta no se circunscribe al síndrome de Down, pero es a la luz de esta ciencia que se termina de descifrar las incógnitas de esta y otras condiciones de retardos mentales, en cuya base se centra un problema biológico, en el que psicopedagogos y otros profesionales de ramas afines, que si bien no trabajan en un laboratorio de genética humana, enriquecen el estudio del síndrome con sus hallazgos y conclusiones sin perder de vista la importancia de la dimensión biológica del ser humano quien también tiene otras facetas como la psicológica y la social.

4.2. Concepto

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), (2002), afirma que “el síndrome de Down o Trisomía 21 es una combinación de defecto de nacimiento incluyendo cierto grado de retraso mental, y rasgos faciales característicos. Es uno de los defectos de nacimiento genético más comunes” y más fáciles de reconocer de todas las condiciones asociadas con el retraso

mental. Las personas con síndrome de Down tienen más similitud que diferencias con las personas de desarrollo regular.

Un síndrome consiste en una serie de signos o características que aparecen juntos. El síndrome de Down es una situación o circunstancia que ocurre en la especie humana como consecuencia de una particular alteración genética. Esta alteración consiste en que las células del bebé poseen en su núcleo un cromosoma de más o cromosoma extra, es decir, 47 cromosomas en lugar de 46.

Después de la fecundación del óvulo por el espermatozoide, existen dos cromosomas heredados uno de la madre y otro del padre. Estos llevan a cabo su proceso de división celular, posterior al cual dan origen a cuatro células hijas. Este proceso de división continúa dándose en forma progresiva hasta llegar a formarse un niño o una niña.

Por un error de la naturaleza, el óvulo femenino o el espermatozoide masculino aporta 24 cromosomas en lugar de 23 que, unidos a los 23 de la otra célula germinal, suman 47. Y ese cromosoma extra pertenece a la pareja N° 21 de los cromosomas. De esta manera, el padre o la madre aportan 2 cromosomas 21 que, sumados al cromosoma 21 del cónyuge, resultan 3 cromosomas del par 21. Por eso, esta situación anómala se denomina trisomía 21, término que se utiliza también con frecuencia para denominar al síndrome de Down.

4.3. Incidencia

La incidencia global del síndrome de Down se aproxima a uno de cada 700 nacimientos, pero el riesgo varía con la edad de la madre. La incidencia en madres de 25 años es de 1 por 2000 nacidos vivos, mientras que en madres de 35 años es de 1 por cada 200 nacimientos y de 1 por cada 40 en las mujeres mayores de 40 años.

El hecho de que los padres sean jóvenes o mayores, no es de gran importancia, sin embargo la incidencia de tener un bebé afectado es mayor entre las mujeres sobre los 35 años de edad. Las formas más comunes del síndrome generalmente no ocurren más de una sola vez por familia.

Casi siempre la presencia de síndrome de Down se debe a un episodio fortuito que tuvo lugar durante la formación de las células reproductoras, óvulo o espermatozoide. Por lo que se

sabe, el síndrome de Down no es achacable a ninguna actividad relacionada con el comportamiento de los padres ni a factores ambientales.

4.4. Tipos de Trisomía 21

- **Trisomía 21 regular:** se conoce así a aquella en que todas las células del organismo tiene 47 cromosomas, en vez de 46; la ubicación del cromosoma adicional se encuentra en el cromosoma original del par 21, también denominado grupo “G” de los cromosomas.
- **Trisomía 21 con mosaicismo:** Esta se caracteriza porque sólo una proporción del total de las células del organismo del niño tienen un cromosoma 21 extra, mientras que la otra proporción de las células son normales.
- **Translocación:** Se distingue de las otras porque una parte del cromosoma del par 21 se encuentra unido con otro cromosoma que no es del par 21, situación que frecuentemente aparece asociada al síndrome de Down cuya causa sí es consecuencia de una alteración en los cromosomas de los padres.

La más frecuente es la Regular que se da en el 90% de los casos, seguida en el 4% de los casos de niños Down por la Translocación y el 1% restante por el denominado Mosaicismo.

4.5. Rasgos Físicos

Solo se dice que un individuo tiene el síndrome de Down cuando tiene varias de las características propias del síndrome y exceso del material cromosómico del 21.

Las características físicas (fenotipo) de cualquier ser humano están en gran parte determinadas por la forma en que está constituido su mapa genético. Por lo tanto, los niños con síndrome de Down tendrán algunas características físicas similares a las de sus padres. Por otra parte, los niños Down tienen características comunes entre ellos, ya que comparten un

cromosoma adicional. Sin embargo, los rasgos fenotípicos, no se correlacionan con el grado de deficiencia intelectual.

Los enfermos con síndrome de Down presentan estatura baja, cabeza redondeada, frente alta y aplanada, y lengua y labios secos y fisurados. Presentan epicanto, pliegue de piel en la esquina interna de los ojos. Las palmas de las manos muestran un único pliegue transversal, y las plantas de los pies presentan un pliegue desde el talón hasta el primer espacio interdigital (entre los dos primeros dedos). En muchos casos padecen cardiopatías congénitas y tienden a desarrollar leucemia.

En cuanto a varios de los rasgos que caracterizan al síndrome es necesario comentar que no le producirán al niño alguna molestia particular, por ejemplo, el quinto dedo de la mano, cuando está incurvado (frecuente de observar en el Down) no le producirá ninguna alteración en el funcionamiento de la mano; ni la fisura palpebral afectará su visión. Por otro lado, es importante destacar que esas manifestaciones no se incrementarán con el tiempo.

Los rasgos faciales característicos se deben principalmente a la deficiencia de crecimiento y desarrollo del cráneo. Un efecto del tamaño reducido del cráneo es que los canales auditivos externos y las cámaras auditivas son pequeños. Esto significa que también se pueden bloquear causando sordera temporal. Muchos niños con síndrome de Down parecen depender más de su sistema visual que del sistema de audición para aprender del mundo. En una investigación realizada por Cunningham, éste concluye que entre un 10 y un 20% del retraso en el lenguaje tiene que ver con dificultades en la audición. Aunque gran parte de los niños con el síndrome de Down puedan tener problemas de audición, se pueden corregir con tratamiento. En cuanto a la visión, es común en el lactante el estrabismo (los ojos se desvían) y el nistagmo (movimientos rápidos de un lado a otro). Es importante tomar en cuenta que pueden ser miopes o hipermétropes, muy raramente se encuentran cataratas.

Su postura también es característica, debido a las diferencias en el esqueleto y en los músculos, y a la distribución del peso y de la estatura, sin embargo la postura y el movimiento de los niños pueden mejorar bastante mediante el ejercicio físico.

Hay varias diferencias características en el esqueleto y en el sistema muscular: la ausencia de la duodécima costilla, la pelvis es más pequeña y los huesos menos desarrollados. Dado el pobre tono muscular y la falta de flexibilidad en los tendones, los niños con el

síndrome de Down suelen tener más fácilmente los pies planos. Cerca de 1 de cada 100 tendrán un pie de piña, o girado hacia dentro o hacia fuera.

El problema del equilibrio y del control de la postura es bastante frecuente, sin embargo la actividad física bien programada puede ayudar a partir de los primeros años de vida. Los estudios han indicado que muchos de ellos tienen problemas cuando combinan o coordinan la información de los distintos sistemas sensoriales. También se ha demostrado que los mensajes parecen tardar un poco más en pasar por el sistema nervioso en las personas con el síndrome, lo cual probablemente se deba a diferencias en la estructura del tejido nervioso, por lo tanto el cerebro tardara más en recibir el mensaje y enviar un mensaje de respuesta.

Otra consecuencia de la diferencia en el sistema nervioso de una persona con el síndrome de Down se ve en el crecimiento y el desarrollo más lento durante los primeros años, y la aparición de señales de envejecimiento antes de lo que se suele ver en las personas sin el síndrome. La demencia o senilidad del tipo Alzheimer es frecuente en las personas con el síndrome, especialmente a partir de los 50 años de edad, así como un incremento de los problemas sensoneurales del oído, la epilepsia y la disminución de la actividad visual.

4.6. Motricidad

Es frecuente entre los niños con síndrome de Down la hipotonía muscular y la laxitud de los ligamentos que afecta a su desarrollo motor. Físicamente, entre las personas con síndrome de Down se suele dar cierta torpeza motora, tanto gruesa (brazos y piernas) como fina (coordinación ojo-mano). Presentan lentitud en sus realizaciones motrices y mala coordinación en muchos casos.

4.7. Atención

En el síndrome de Down existen alteraciones en los mecanismos cerebrales que intervienen a la hora de cambiar de objeto de atención (Flórez, 1999). Por ello suelen tener dificultad para mantener la atención durante períodos de tiempo prolongados y facilidad para la distracción frente a estímulos diversos y novedosos. Parece que predominan las influencias

externas sobre la actividad interna, reflexiva y ejecutora, junto a una menor capacidad para poner en juego mecanismos de autoinhibición.

4.8. Percepción

Numerosos autores confirman que los bebés y niños con síndrome de Down procesan mejor la información visual que la auditiva y responden mejor a aquélla que a ésta. Y es que, además de la frecuencia con que tienen problemas de audición, los mecanismos cerebrales de procesamiento pueden estar alterados. Por otro lado, su umbral de respuesta general ante estímulos es más elevado que en la población general, incluido el umbral más alto de percepción del dolor. Por ello, si en ocasiones no responden a los requerimientos de otras personas, puede deberse a que no les han oído o a que otros estímulos están distrayéndolos.

Se les ha de presentar la estimulación siempre que sea posible a través de más de un sentido, de forma multisensorial.

4.9. Aspectos Cognitivos

La afectación cerebral propia del síndrome de Down produce lentitud para procesar y codificar la información y dificultad para interpretarla, elaborarla y responder a sus requerimientos tomando decisiones adecuadas. Por eso les resultan costosos, en mayor o menor grado, los procesos de conceptualización, abstracción, generalización y transferencia de los aprendizajes. También les cuesta planificar estrategias para resolver problemas y atender a diferentes variables a la vez. Otros aspectos cognitivos afectados son la desorientación espacial y temporal y los problemas con el cálculo aritmético, en especial el cálculo mental.

4.10. Memoria

Las personas con síndrome de Down tienen dificultades para retener información, tanto por limitaciones al recibirla y procesarla (memoria a corto plazo) como al consolidarla y recuperarla (memoria a largo plazo). Sin embargo, tienen la memoria procedimental y operativa, bien desarrollada, por lo que pueden realizar tareas secuenciadas con precisión.

Presentan importantes carencias con la memoria explícita o declarativa de ahí que puedan realizar conductas complejas que son incapaces de explicar o describir. Por otro lado, les cuesta seguir más de tres instrucciones dadas en orden secuencial.

Su capacidad de captación y retención de información visual es mayor que la auditiva. La mayoría es capaz de repetir entre 3 y 4 dígitos tras escucharlos y, sin embargo, con ítems visuales el margen de retención se mueve entre 3 y 5 elementos.

Su mayor limitación respecto a la memoria estriba en que no saben utilizar o desarrollar estrategias espontáneas para mejorar su capacidad memorística, probablemente por falta de adiestramiento (Ruiz & col., 1998).

4.11. Lenguaje

En el síndrome de Down se da una conjunción compleja de alteraciones que hacen que el nivel lingüístico vaya claramente por detrás de la capacidad social y de la inteligencia general. Con respecto a otras formas de discapacidad intelectual, las personas con síndrome de Down se encuentran más desfavorecidas en este terreno. Presentan un retraso significativo en la emergencia del lenguaje y de las habilidades lingüísticas, aunque con una gran variabilidad de unas personas a otras (Miller et al., 2001).

Les resulta trabajoso dar respuestas verbales, dando mejor respuestas motoras, por lo que es más fácil para ellas hacer que explicar lo que hacen o lo que deben hacer. Presentan también dificultades para captar la información hablada, pero se ha de destacar que tienen mejor nivel de lenguaje comprensivo que expresivo, siendo la diferencia entre uno y otro especialmente significativa. Les cuesta transmitir sus ideas y en muchos casos saben qué decir pero no encuentran cómo decirlo. De ahí que se apoyen en gestos y onomatopeyas cuando no son comprendidos e incluso dejen de demandar la ayuda que precisan cansados por no hacerse entender. Sus dificultades de índole pragmática conllevan con frecuencia respuestas estereotipadas como “no sé”, “no me acuerdo”, etc.

4.12. Sociabilidad

Aunque tradicionalmente se consideraba a las personas con síndrome de Down muy “cariñosas”, lo cierto es que, sin una intervención sistemática, su nivel de interacción social espontánea es bajo. Sin embargo en conjunto alcanzan un buen grado de adaptación social, y ofrecen una imagen social más favorable que personas con otras deficiencias. Suelen mostrarse colaboradores y ser afables, afectuosos y sociables.

En los niños suele darse una gran dependencia de los adultos, algo que se manifiesta tanto en el colegio como en el hogar. Además prefieren habitualmente jugar con niños de menor edad, conducta que suele ser una constante entre personas con discapacidad intelectual. Por otro lado, se dan en ocasiones problemas de aislamiento en situación de hipotética integración, en muy diversos entornos, debido a las condiciones ambientales o a sus propias carencias. A veces están solos porque así lo eligen, ya que les cuesta seguir la enorme cantidad de estímulos que presenta el entorno y porque los demás se van cansando de animarles y de favorecer su participación.

En el terreno social se les ha de favorecer el contacto con otras personas, promoviendo que participen en actividades de grupo y que intervengan en todo tipo de actividades, como en juegos y deportes (Cuckle & Wilson, 2003). Los programas de entrenamiento en habilidades sociales pueden ser aplicados con éxito con personas con síndrome de Down desde edades tempranas, alcanzándose resultados observables en poco tiempo. Estos programas tienen un efecto añadido de concienciación y cambio de actitudes. La integración social plena de las personas con síndrome de Down se ha de entender como un proceso de doble dirección: preparando al discapacitado para su acceso a la sociedad y concienciando a la sociedad de la necesidad de acoger a todo tipo de personas, aceptando sus diferencias.

Su comportamiento social en general suele ser apropiado en la mayor parte de los entornos si se han establecido claramente las normas de actuación. Cuando aparecen conductas inadecuadas, una pronta intervención, sistemáticamente programada y coordinada entre todos los implicados en su educación, da resultados en escaso margen de tiempo. En casos aislados, existe la posibilidad de agresión u otras formas de llamar la atención si no se le proporcionan otros medios de interacción social más apropiados. Se ha observado, que a medida que mejoran sus competencias lingüísticas, suelen reducirse sus comportamientos

disfuncionales y que al ir alcanzando un adecuado nivel lector y aficionarse a la lectura, disminuyen las conductas autoestimulantes y estereotipadas. El control conductual externo, que a través de la práctica se irá interiorizando, y la participación en todo tipo de actividades sociales en el entorno real de la persona con síndrome de Down, son algunas actuaciones recomendables.

En el ámbito social lo más importante es la normalización, es decir, un trato semejante a los demás, en derechos y exigencias. Los límites sociales bien definidos les proporcionan tranquilidad, seguridad y confianza.

4.13. Personalidad y Carácter

Varios estudios sobre jóvenes y adultos han identificado 3 tipos de formas de conducta en el síndrome de Down. La mayoría de la gente en cada uno de los estudios fue clasificada como agradable, amistosa, extravertida, activa, afectuosa, sociable y con sentido del humor. Una minoría fue descrita como menos capacitada y más apagada y apática. En una tercera categoría se encuentran unos pocos, que resultaron ser agresivos, destructivos y a veces muy difíciles de controlar. Los tipos de comportamiento menos atractivos parecen estar relacionados con una falta de habilidad mental, capacidades e intereses menos desarrollados, los cuales parecen incrementar los tipos de comportamiento negativos si las habilidades de lenguaje y la comunicación no consiguen desarrollarse bien, y si el niño no progresa de una actividad mental temprana concreta a un razonamiento superior o conceptualizado.

Existen unas formas de actuar que se dan con mayor frecuencia entre las personas con síndrome de Down y que podríamos definir como características generales de la personalidad de estos sujetos. De hecho, su personalidad y temperamento van quedando bastante perfilados y claros antes de los 12 ó 13 años (Troncoso, 2003).

Algunas de estas peculiaridades son:

- a) Escasa iniciativa. Se observa en la utilización reducida de las posibilidades de actuación que su entorno les proporciona y en la baja tendencia a la exploración. Se ha de favorecer por tanto su participación en actividades sociales normalizadas, animándoles e insistiéndoles, ya que ellos por propia voluntad no suelen hacerlo.

- b) Menor capacidad para inhibirse. Les cuesta inhibir su conducta, en situaciones variadas que van desde el trazo al escribir hasta las manifestaciones de afecto, en ocasiones excesivamente efusivas. Se les debe proporcionar control externo, sobre la base de instrucciones o instigación física, por ejemplo, que poco a poco debe convertirse en autocontrol.
- c) Tendencia a la persistencia de las conductas y resistencia al cambio. Por ejemplo, les cuesta cambiar de actividad o iniciar nuevas tareas, lo que puede hacer que en algunos casos parezcan "tercos y obstinados". Sin embargo, en otras ocasiones se les achaca falta de constancia, especialmente en la realización de actividades que no son de su interés. Es recomendable acostumbrarles a cambiar de actividad periódicamente, para facilitarles su adaptación a un entorno social en continua transformación.
- d) Baja capacidad de respuesta y de reacción frente al ambiente. Responden con menor intensidad ante los acontecimientos externos, aparentando desinterés frente a lo nuevo, pasividad y apatía. Tienen además una más baja capacidad para interpretar y analizar los acontecimientos externos.
- e) Constancia, tenacidad, puntualidad. De adultos, una vez se han incorporado al mundo del trabajo, al darles la oportunidad de manifestar su personalidad en entornos sociales ordinarios, han dado también muestras de una determinada forma de actuar y de enfrentarse a las tareas, característica del síndrome de Down. Son trabajadores constantes y tenaces, puntuales y responsables, que acostumbran a realizar las tareas con cuidado y perfección.

Aunque se pueden calificar como características de personalidad a las anteriormente enumeradas, entendiendo ésta como una combinación de rasgos heredados e influencias ambientales, no han de ser consideradas como inmutables. Por el contrario, se ha de actuar intentando potenciar las capacidades y habilidades que les puedan facilitar su incorporación a la sociedad y corregir aquellos otros que les limiten ese acceso.

4.14. Nivel Intelectual

El coeficiente intelectual (CI) se usa para medir el nivel intelectual de los individuos, existen varios métodos o técnicas para obtenerlo, dependiendo de la edad de los niños y de la experiencia de quienes lo aplican. Independientemente de la técnica que se utiliza, es el resultado de una combinación de respuestas del niño al que se le aplican preguntas en referencia a varios tópicos. El resultado final va a depender de los modos en que funcione su intelecto, a este se le otorga una calificación numérica. Independientemente de otras características psicológicas, el síndrome de Down siempre se acompaña de deficiencia intelectual. El promedio es 100, cualquier persona que obtiene un C.I. menor de 70 a 75 tiende a ser clasificado como discapacitado intelectual o retrasado. En los individuos con síndrome de Down, el coeficiente intelectual (CI) varía desde 20 hasta 60. Se presume que estos tests reflejan la capacidad mental o la inteligencia del niño.

El concepto de inteligencia debe entenderse como una de las funciones que colaboran en el desarrollo cognitivo, y puede definirse como: “la capacidad del ser humano para dar solución a un problema o a una situación problemática previamente desconocida por el sujeto” (Jasso, 1991, p.56).

Su evaluación es un aspecto crucial para diagnosticar la discapacidad intelectual, y ha de ser realizada por personas con amplia experiencia y cualificación, que habrán de recabar en ocasiones la colaboración de diversos especialistas. Pese a sus limitaciones y al abuso que de él se ha hecho, se sigue considerando al coeficiente intelectual (CI) como la mejor representación de lo que aquí denominamos como funcionamiento intelectual de una persona. Pero ha de obtenerse con instrumentos apropiados que estén bien estandarizados en la población general. El criterio para diagnosticar discapacidad intelectual en el funcionamiento de una persona es el de “dos desviaciones típicas o estándar por debajo de la media”.

Los niños Down, cuya alteración genética es por mosaicismo son más inteligentes que los que tienen translocación y éstos a su vez que los que tienen trisomía regular.

Existe un desarrollo de la edad mental en los individuos Down al menos hasta los 30 a 35 años de edad cronológica, aún cuando el incremento sea muy lento después de los quince años de edad.

Debido a que muchas pruebas de capacidad mental no suministran un cuadro global del potencial y de las debilidades del niño, a menudo no suministran suficiente información diagnóstica como para programar la enseñanza y pueden no ser apropiadas para niños con problemas especiales de aprendizaje, muchos profesores y psicólogos están comenzando a utilizar métodos de observación directa así como una diversidad de pruebas para evaluar a los niños. Por lo tanto lo que va a interesar son las *conductas funcionales*, es decir, lo que el niño puede o no puede hacer, lo cual implica, qué debe hacer el niño para ser tan independiente como sea posible en determinado momento.

La conducta adaptativa se entiende como el conjunto de habilidades que se despliegan en el terreno de los conceptos, en el ámbito social, y en la práctica (actividades de la vida diaria), y que son aprendidas por las personas para funcionar en su vida diaria (Luckasson & col., 2002). Habrá un funcionamiento adaptativo del comportamiento de una persona en la medida en que se encuentre activamente involucrada con su ambiente.

La capacidad de adaptación marca de modo especial la habilidad de funcionamiento del individuo porque las limitaciones en la conducta adaptativa son las que más van a afectar tanto a la vida diaria como a la habilidad para responder a los cambios constantes e imprevistos que ocurren permanentemente en nuestras vidas y en las demandas que impone el ambiente en que vivimos.

Para hacer un buen diagnóstico de las limitaciones que una persona tiene en su conducta adaptativa es preciso utilizar medidas bien estandarizadas con que incluya a personas con y sin discapacidad.

El criterio para considerar significativas las limitaciones en esta dimensión, al igual que al evaluar la inteligencia, debe ser el de dos desviaciones típicas por debajo de la media. Existen buenos instrumentos con propiedades psicométricas suficientes como para evaluar esta dimensión (en inglés: escalas de AAMR, Vineland, Bruininks, Adams).

5. Autismo

5.1. Definición

El autismo y el trastorno generalizado del desarrollo no especificado ("Pervasive Developmental Disorder-not otherwise specified," o PDD-NOS) son discapacidades del desarrollo que comparten muchas de las mismas características. Generalmente evidentes antes de los tres años de edad, tanto el autismo como el PDD-NOS son trastornos neurológicos que afectan la habilidad del niño en cuanto a comunicación, comprensión del lenguaje, juego, y su relación con los demás.

En el DSM-IV (Sociedad Americana de Psiquiatría, 2000), el manual diagnóstico utilizado para clasificar las discapacidades, el "trastorno autista" está catalogado como categoría bajo el título de "trastorno generalizado del desarrollo." El diagnóstico de trastorno autista se hace cuando el individuo exhibe 6 o más de 12 síntomas catalogados a través de tres áreas principales: intercambio social, comunicación, y conducta. Cuando los niños exhiben conductas similares pero no cumplen con los criterios del trastorno autista, pueden recibir el diagnóstico de trastorno generalizado del desarrollo no especificado (PDD-NOS).

El trastorno autista es una de las discapacidades específicamente definidas en el Acta para la Educación de los Individuos con Discapacidades (IDEA), la legislación federal bajo la cual los niños y jóvenes con discapacidades reciben servicios de educación especial y servicios relacionados. IDEA, que utiliza el término "autismo", define el desorden como "una discapacidad del desarrollo que afecta significativamente la comunicación verbal y no-verbal y la interacción social, usualmente evidente antes de los tres años de edad, que afecta adversamente el rendimiento escolar del niño. Otras características a menudo asociadas con el autismo son la exhibición de actividades repetitivas y movimientos estereotípicos, resistencia a todo cambio en el medio ambiente o cambios en la rutina diaria, y reacciones poco usuales a las experiencias sensoriales".

Debido a la similitud de las conductas asociadas con el autismo y PDD, el uso del término trastorno generalizado del desarrollo ha causado algo de confusión entre los padres y profesionales. Sin embargo, el tratamiento y las necesidades educacionales son similares para ambos diagnósticos.

5.2. Incidencia

El autismo y PDD ocurre en aproximadamente 5 a 15 de cada 10.000 nacimientos. Estos trastornos son cuatro veces más comunes en los niños que en las niñas.

Se desconocen las causas del autismo y el PDD. Los investigadores están estudiando actualmente tales áreas como el daño neurológico y los desequilibrios químicos dentro del cerebro. Estos trastornos no se deben a factores psicológicos.

Se considera que es tres veces más probable que el autismo afecte a los hombres que a las mujeres. Esta diferencia de sexo no es única para el autismo ya que muchas incapacidades del desarrollo son más frecuentes en hombres que en mujeres.

5.3. Características

Algunas o todas de las siguientes características pueden ser observadas de forma leve a severa:

- a) Problemas de la comunicación (por ejemplo, el uso y comprensión del lenguaje);
- b) Dificultad en relacionarse con las personas, objetos, y eventos;
- c) El uso de juguetes y objetos de una manera poco usual;
- d) Dificultad con los cambios de rutina o alrededores familiares;
- e) Movimientos corporales o comportamientos repetitivos.

Los niños con autismo o PDD varían en cuanto a sus habilidades, inteligencia, y conductas. Algunos niños no hablan; otros tienen un lenguaje que a menudo incluye frases o conversaciones repetidas. Las personas con destrezas más avanzadas del lenguaje tienden a usar una cantidad limitada de temas y tienen dificultad con los conceptos abstractos. Las destrezas en juegos repetitivas, un campo limitado de intereses, y destrezas sociales impedidas son evidentes además. También son comunes las reacciones insólitas a la información sensorial - por ejemplo, los ruidos fuertes, luces, y ciertas texturas de la comida o tejidos.

6. Problemas de Aprendizaje

6.1. Definición

Es un término general que describe problemas de aprendizaje específicos. Un problema de aprendizaje puede causar que una persona tenga dificultades aprendiendo y usando ciertas destrezas. Las destrezas que son afectadas con mayor frecuencia son: lectura, ortografía, escuchar, hablar, razonar, y matemática.

Los problemas de aprendizaje (en inglés, “learning disabilities,” o LD) varían entre personas. Una persona con problemas de aprendizaje puede tener un tipo de problema de aprendizaje diferente al de otra persona.

Los investigadores creen que los problemas de aprendizaje son causados por diferencias en el funcionamiento del cerebro y la forma en la cual éste procesa información. Los niños con problemas de aprendizaje no son “tontos” o “perezosos.” De hecho, ellos generalmente tienen un nivel de inteligencia promedio o superior al promedio. Lo que pasa es que sus cerebros procesan la información de una manera diferente.

La IDEA la define como: “...un desorden en uno o más de los procesos psicológicos básicos involucrados en la comprensión o uso del lenguaje, hablado o escrito, que puede manifestarse en una habilidad imperfecta para escuchar, pensar, hablar, leer, escribir, deletrear o hacer cálculos matemáticos, incluyendo condiciones tales como problemas perceptuales, lesión cerebral, problemas mínimos en el funcionamiento del cerebro, dislexia, y afasia del desarrollo.”

Sin embargo, los problemas de aprendizaje no incluyen “... problemas de aprendizaje que son principalmente el resultado de problemas de la visión, audición o problemas en la coordinación motora, del retraso mental, de disturbios emocionales, o desventajas ambientales, culturales, o económicas”.

6.2. Incidencia

Hasta 1 de cada 5 personas en los Estados Unidos tiene un problema de aprendizaje. Casi 3 millones de niños (de 6 a 21 años de edad) tienen alguna forma de problema de

aprendizaje y reciben educación especial en la escuela. De hecho, más de la mitad de todos los niños que reciben educación especial tienen un problema de aprendizaje (Reporte Anual al Congreso, Departamento de Educación de los Estados Unidos, 2002).

6.3. Características

No hay ninguna señal única que indique que una persona tiene un problema de aprendizaje. Los expertos buscan una diferencia notable entre el progreso escolar actual y el nivel de progreso que podría lograr, dada su inteligencia o habilidad. También hay ciertas indicaciones que podrían significar que el niño tiene un problema de aprendizaje. La mayoría de ellas están con las tareas de la escuela primaria, ya que los problemas de aprendizaje tienden a ser descubiertos en la misma. Es probable que el niño no exhiba todas estas señales, o aún la mayoría de ellas. Sin embargo, si el niño exhibe varios de estos problemas, entonces los padres y el maestro deben considerar la posibilidad de que el niño tenga un problema de aprendizaje.

Cuando el niño tiene un problema de aprendizaje, él o ella:

- a) Puede tener problemas en aprender el alfabeto, hacer rimar las palabras o conectar las letras con sus sonidos;
- b) Puede cometer errores al leer en voz alta, y repetir o detenerse a menudo;
- c) Puede no comprender lo que lee;
- d) Puede tener dificultades con deletrear palabras;
- e) Puede tener una letra desordenada o tomar el lápiz torpemente;
- f) Puede luchar para expresar sus ideas por escrito;
- g) Puede aprender el lenguaje en forma atrasada y tener un vocabulario limitado;
- h) Puede tener dificultades en recordar los sonidos de las letras o escuchar pequeñas diferencias entre las palabras;
- i) Puede tener dificultades en comprender bromas, historietas cómicas ilustradas, y sarcasmo;
- j) Puede tener dificultades en seguir instrucciones;
- k) Puede pronunciar mal las palabras o usar una palabra incorrecta que suena similar;

- l) Puede tener problemas en organizar lo que él o ella desea decir o no puede pensar en la palabra que necesita para escribir o conversar;
- m) Puede no seguir las reglas sociales de la conversación, tales como tomar turnos, y puede acercarse demasiado a la persona que le escucha;
- n) Puede confundir los símbolos matemáticos y leer mal los números;
- o) Puede no poder repetir un cuento en orden (lo que ocurrió primero, segundo, tercero); o
- p) Puede no saber dónde comenzar una tarea o cómo seguir desde allí.

7. Integración

La integración, como principio y propuesta, existe desde hace tiempo. Se han establecido sus estrategias, lineamientos básicos, algunos análisis críticos y el perfil del docente integrador (Aramayo, 1993).

Las personas con retraso mental requieren ayuda en tres niveles: familiar, escolar y laboral. La incorporación debe realizarse siempre y cuando la persona reúna las condiciones mínimas para ser aprovechadas y poder optimizar su desarrollo en todas las áreas.

Es un proceso que implica el desarrollo e implementación de acciones progresivas y sistemáticas, las cuales conllevan a una determinada población a ser aceptada en la sociedad donde se desenvuelve, lo cual proporciona igualdad de oportunidades en todos los aspectos, sin limitarlos por razón de sexo, religión, nacionalidad o condición (Nava, Pastori & Treviño, 2003).

“La integración personal, familiar, social y escolar tienen sentido si conducen a una integración laboral” (Aramayo, 1993).

7.1. Integración Laboral

Las diferentes definiciones de deficiencia mental se basan en distintos criterios, haciendo énfasis en aspectos clínicos, psicométricos, sociales, etc. Sin embargo todos resaltan la importancia de la característica que viene asociada a la deficiencia mental y es el hecho de que estas personas presentan un cierto grado de “incompetencia social”.

La Lic. en Pedagogía Terapéutica Jacob, Concepción (1977), explica:

...lo que más le falta al débil mental es la posibilidad de integrarse a la vida social normal. Sin embargo muchos sujetos que han sido considerados en la infancia como deficientes mentales y han asistido a escuelas especiales, han llegado en su juventud o vida adulta a una adaptación social y profesional, que le ha hecho posible subvenir a sus necesidades e incluso a la de sus familias.

En el caso de estas personas, aún cuando tienen una forma de pensar inferior a la media de las personas con capacidades regulares, su nivel de competencia social tiene una relación directa en cuanto al grado de tolerancia por parte de la sociedad hacia ellos, es decir, en la medida en que la sociedad logre aceptar a las personas de condiciones intelectuales inferiores, será posible encontrarles un lugar donde puedan trabajar y vivir en una comunidad y ser competentes en un sencillo puesto de trabajo.

La discapacidad intelectual es una situación que se expresa en la interacción de esa persona en su ambiente, esas interacciones y las conductas que de ellas derivan, indican y orientan sobre los apoyos que esa persona necesita para alcanzar el máximo de integración y de participación en todos los ámbitos a los que pertenece. Si los apoyos son adecuados a lo largo de su vida, esa persona mejorará su adaptación y funcionamiento de manera sustancial, llegando a ser un ciudadano activo y productivo en la sociedad (Troncoso, 1999).

La integración laboral de personas con necesidades especiales se entiende como todas aquellas fórmulas que posibiliten el que la persona tenga acceso a una formación y a que desempeñe un trabajo, adaptado a sus posibilidades, y basado en la máxima normalización (Cuesta, Del Hoyo & García, 2002; cp. Nava, Pastori & Treviño, 2003).

Cada año aumenta el número de trabajadores con retraso mental, y su trabajo lo realizan en empresas ordinarias (Troncoso, 1999).

Ajustar los perfiles laborales de las personas con discapacidad a los requerimientos de las exigencias del puesto al que aspira, es primordial para ofrecer un perfil realista y preciso al empresario para que éste pueda obtener personal calificado (Landauro, 2005). Saber elegir adecuadamente el mejor lugar para el desarrollo laboral de la persona con discapacidad es brindarle oportunidades de éxito (Festa, sin fecha).

En el desarrollo de programas donde se le brinde a la persona la posibilidad de realizar una experiencia laboral, además de la selección de buenos puestos de trabajo, se deben tomar en cuenta las necesidades, intereses y posibilidades de la persona con discapacidad (Festa, sin fecha).

Landauro, J. (2005), Psicólogo con Postgrado en Integración de Personas con Discapacidad en la Universidad de Salamanca, España, plantea:

...las personas con discapacidad pueden integrarse en todo tipo de empresas, compitiendo de igual a igual en los niveles de productividad, eficiencia y competitividad, siempre y cuando se ubiquen en el puesto correcto compatible con su perfil ocupacional y se les brinde los sistemas de apoyo requeridos dependiendo de su tipo de discapacidad, para su normal desempeño laboral.

“La Integración laboral es vista como el empleo con apoyo” (Flórez, 1994; cp. Aramayo, 1996, p.197).

No hay que olvidar que para lograr un mejor y mayor grado de integración, es necesario enseñarle a estas personas una serie de habilidades y conocimientos que lo hagan más fácil y posible. Indudablemente un deficiente mental debe ir aprendiendo y aplicando formas de comportamiento social a lo largo de su desarrollo y siempre con la ayuda de la familia, con la cooperación de las organizaciones, centros y/o instituciones de enseñanza especial.

Según Jacob (1977), la integración social de estas personas conlleva más riesgos que el de la adaptación ocupacional a un puesto de trabajo, Jacob cita a Binet y Simon, quienes explican que la adquisición de un oficio para tales individuos puede llegar a ser rutinaria, mientras que la adaptación a la vida diaria implica y exige una serie de iniciativas.

7.1. Lineamientos Internacionales

Los trabajos que realiza la ONU representan las acciones más importantes tomadas por una organización internacional en el área de discapacidad. Basándose en la Carta Internacional de Derechos Humanos, la ONU formuló el primer documento específico relacionado con la discapacidad, la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental en 1971. Otros

documentos importantes le han seguido pero ninguno de ellos es legalmente obligatorio. La década de 1980 marcó la primera fase de actividad en el establecimiento de normas internacionales inherentes a las personas con discapacidades. En 1981, la Asamblea General declaró el Primer Año Internacional de las Personas Discapacitadas. Asimismo, éste fue seguido por el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad en 1982 y la Década de las Personas Discapacitadas en 1983-1992. En los 90's todas las conferencias de la O.N.U. trataron sobre los derechos de los discapacitados y refirieron la necesidad de instrumentos protectores (Conferencia Mundial de Derechos Humanos 1993, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer 1995, Hábitat II 1996). El año del 2003 fue declarado el Año Europeo de las Personas con Discapacidad. Algunas otras participaciones incluyen la Década de las Personas con Discapacidad en Asia y el Pacífico (1993-2002), la Década Africana de las Personas con Discapacidad (2000-2009), y la Década Árabe de las Personas con Discapacidad (2003-2012).

En 1971, la ONU realiza la Declaración de Derechos del Retrasado Mental, y pide que se adopten medidas en el plano nacional o internacional para que sirvan de base y de referencia común para la protección de estos derechos:

1. El retrasado mental debe gozar, hasta el máximo grado de viabilidad, de los mismos derechos que los demás seres humanos.
2. El retrasado mental tiene derecho a la atención médica y el tratamiento físico que requiera su caso, así como a la educación, la capacitación, la rehabilitación y la orientación que le permitan desarrollar al máximo su capacidad y sus aptitudes.
3. El retrasado mental tiene derecho a la seguridad económica y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a desempeñar un empleo productivo o alguna otra ocupación útil.
4. De ser posible, el retrasado mental debe residir con su familia o en un hogar que reemplace al propio, y participar en las distintas formas de la vida de la comunidad. El hogar en que viva debe recibir asistencia. En caso de que sea necesario internarlo en un establecimiento especializado, el ambiente y las condiciones de vida dentro de tal institución deberán asemejarse en la mayor medida posible a los de la vida normal.
5. El retrasado mental debe poder contar con la atención de un tutor calificado cuanto esto resulte indispensable para la protección de su persona y sus bienes.

6. El retrasado mental debe ser protegido contra toda explotación y todo abuso o trato degradante. En caso de que sea objeto de una acción judicial, deberá ser sometido a un proceso justo en que se tenga plenamente en cuenta su grado de responsabilidad, atendidas sus facultades mentales.
7. Si algunos retrasados mentales no son capaces, debido a la gravedad de su impedimento, de ejercer efectivamente todos sus derechos, o si se hace necesario limitar o incluso suprimir tales derechos, el procedimiento que se emplee a los fines de esa limitación o supresión deberá entrañar salvaguardas jurídicas que protejan al retrasado mental contra toda forma de abuso. Dicho procedimiento deberá basarse en una evaluación de su capacidad social por expertos calificados. Asimismo, tal limitación o supresión quedará sujeta a revisiones periódicas y reconocerá el derecho de apelación a autoridades superiores.

En 1975, la ONU proclama la Declaración de los Derechos de los Impedidos y pide que se adopten medidas en los planos nacional e internacional para que la Declaración sirva de base y de referencia comunes para la protección de sus derechos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es una de las primeras instancias que incita al establecimiento conjunto de sindicatos y patronos de las estrategias de empleo para las personas con impedimentos.

La Declaración de Consenso sobre Prioridades de Acción, 1980-1990, en su aparte 57, señala que los representantes de los sindicatos y organizaciones patronales deberían cooperar con las autoridades responsables de la rehabilitación de las personas discapacitadas y ayudar directamente a los trabajadores a través de medidas como:

1. Participar en juntas consultivas y organismos responsables de las normas a seguir para ayudar a asegurar que los servicios de rehabilitación profesional sean planificados y proyectados de acuerdo con las condiciones y requisitos del trabajo.
2. Informar e ilustrar a sus miembros de los problemas que acosan a los trabajadores discapacitados y de las posibilidades de reintegración a la vida laboral activa.
3. Adoptar una política de igualdad de oportunidades de capacitación y empleo para trabajadores discapacitados.
4. Incluir a representantes de estas personas en los comités de empresa.

5. Adoptar medidas especiales para trabajadores discapacitados en los convenios colectivos.
6. Alentar el establecimiento de programas de recuperación en el empleo, proyectados para ayudar a aquellos trabajadores que enfermen o se lesionen en el desarrollo de su trabajo.
7. Transferir a trabajos más idóneos dentro de la misma empresa a los trabajadores cuya capacidad haya sido sometida a algún cambio como consecuencia de enfermedad o lesión.
8. Asesorar sobre las medidas conducentes a la adaptación de herramientas, máquinas y lugares de trabajo para poder acomodar a los trabajadores con alguna discapacidad.
9. Fomentar el establecimiento en las grandes empresas de talleres de rehabilitación y/o protegidos.

Por ser miembro de la Organización de las Naciones Unidas, Venezuela está en la obligación de (MSDS.2001, p.10):

1. Seguir las orientaciones educativas y profesionales creadas por la UNESCO desde 1946.
2. Hacer cumplir la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
3. Aceptar la Recomendación 99 de la O.I.T. sobre la Adaptación y Readaptación de los Inválidos.
4. Establecer el Convenio 111 de la O.I.T. sobre la discriminación en el empleo y la ocupación
5. Poner en práctica y procurar la vigencia de los Derechos de los Impedidos, proclamados en la XXX Asamblea General de las Naciones Unidas.
6. Ejecutar la Carta de los 80 la cual trata sobre la rehabilitación profesional para estimular la plena participación e igualdad para las personas discapacitadas.
7. Ejecutar lo contenido en el Programa Mundial para las Personas con Discapacidad, aprobado por la ONU en 1982.
8. Realizar programas de readaptación profesional para las personas inválidas, siguiendo los lineamientos pautados en el Convenio 159 y en la Recomendación 168 de la O.I.T.

9. Implementar las Políticas regionales, diseñadas por la CEPAL, de prevención de las discapacidades y de atención a las personas con discapacidad.
10. Acoger las políticas integrales para las personas con discapacidad, contenidas en la Declaración de Cartagena de Indias de 1992.
11. Cumplir con la Declaración de Tegucigalpa, en donde se establece que deben formularse acciones que promuevan el empleo y la inserción laboral de las personas discapacitadas.
12. Obedecer con lo prescrito en la Convención Americana contra la Discriminación por Razones de Discapacidad, aprobadas en Guatemala en 1999.
13. Cumplir con las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, mejor conocidas como los lineamientos proclamados en el Acuerdo de Viena de Oportunidad para todos, aprobado en la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993 (MSDS.2001, p. 10).

7.1. Integración Laboral en Venezuela

Al Consejo Nacional para la Integración de Personas Incapacitadas (CONAPI), le corresponde velar por cumplimiento en el país de los compromisos internacionales y de la elaboración de políticas de Estado sobre discapacidad.

Para Aramayo (1996), la integración laboral en Venezuela debe entenderse en el contexto de la crisis actual que tiene el desempleo y subempleo. Si las personas consideradas “normales” son afectadas por este problema, ¿qué queda para los que tienen retardo mental, que siempre estarán en una desventaja por su misma condición?.

Kurjawa (1994; cp. Aramayo, 1996), llama la atención acerca de la indiferencia de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) hacia el problema de las personas con impedimentos o minusvalía en relación a la obtención y permanencia en un puesto de trabajo.

Para Aramayo (1996), en Venezuela no existen las instituciones públicas suficientes para atender a todas las personas que sufren de enfermedades mentales, y en el caso de los retardados mentales, tampoco existen suficientes institutos privados que puedan atenderlos.

7.1. Empleo con Apoyo

El empleo con apoyo es una modalidad de inserción laboral para personas con discapacidad que surge en la década de los años 80 en los Estados Unidos.

Pawl Wehman, para muchos el padre y primer impulsor del empleo con apoyo, lo ha definido como “un empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esta oportunidad, utilizando entrenadores laborales preparados adecuadamente y fomentando la formación sistemática, el desarrollo laboral y los servicios de seguimiento, entre otros” (Wehman, Moon, Everson, Word & Barcus, 1987; c.p Jordán de Urríes & Verdugo, 2003) o también como:

...empleo remunerado para personas con discapacidad intelectual para las que el empleo competitivo al nivel o por encima del salario mínimo es especialmente dificultoso, ya que por causa de su discapacidad necesitan apoyo continuado para ejecutar su trabajo. El apoyo es proporcionado a través de actividades como entrenamiento, supervisión y transporte. El empleo con apoyo se desarrolla en una variedad de ambientes, y en particular, en los lugares de trabajo en los que las personas con discapacidad se encuentran empleadas...

El empleo con apoyo es una combinación de empleo y de servicios a lo largo del tiempo. Es un tipo de empleo, no un método de preparación para el empleo ni un tipo de actividad de los servicios. Es una vía poderosa y flexible para asegurar los beneficios normales derivados del empleo, proporcionar apoyo continuado y apropiado, crear oportunidades, y alcanzar participación plena, integración y flexibilidad. (Wehman, Sale & Parent 1992; c.p Jordán de Urríes & Verdugo, 2003).

David Manic, otro de los investigadores relevantes en el campo lo define como un “empleo remunerado en lugares de la comunidad, con apoyos individualizados y continuados que aseguren el éxito a largo plazo, y en el que existan claras oportunidades para la interacción con personas sin discapacidad” (Manic, 1998, p.8; c.p Jordán de Urríes & Verdugo, 2003).

El empleo con apoyo responde a un enfoque “place then train” o colocar y luego entrenar, frente a otros enfoques tradicionales que utilizan procedimientos de “train then place”, es decir, entrenar y luego colocar (Trochim, Cook & Setze, 1994).

El empleo con apoyo tiene unas características específicas bien señaladas por Wehman, Sale y Parent en 1992:

1. *Empleo*: El propósito de estos programas es el empleo con todos los resultados normales derivados de obtenerlo. Sueldos, condiciones de trabajo, y seguridad del empleo son consideraciones clave.
2. *Apoyo continuado*: El objetivo es proporcionar el apoyo continuado requerido para alcanzar y mantener un empleo en vez de tener una persona preparada para un trabajo que pueda llegar en un futuro.
3. *Empleos, no servicios*: El énfasis se pone en crear oportunidades de empleo en vez de proporcionar solamente servicios para desarrollar habilidades.
4. *Participación plena*: Las personas con discapacidades severas no son excluidas. Se asume que todas las personas, independientemente del nivel de su discapacidad, tienen la capacidad de acogerse al empleo con apoyo si pueden proporcionarse los servicios de apoyo continuado necesarios.
5. *Variedad y flexibilidad*: El empleo con apoyo no cierra los programas en una o dos opciones de trabajo. Es flexible debido al amplio rango de empleos en la comunidad y a las diferentes maneras de proporcionar apoyo a las personas en esos empleos.

8. Marco Legal

8.1. Constitución

La Constitución Bolivariana de Venezuela, en la búsqueda de garantizar la igualdad de derechos para todos los ciudadanos, sin ningún tipo de discriminación, dedica una gran cantidad de artículos a este punto, resaltando la situación de los discapacitados, como lo demuestra en el Artículo 81: “Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, les

garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias y promueve su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la Ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho de expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas” (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999).

8.2. Código Civil

En el título VIII de la educación y de los alimentos el Artículo 282 plantea que los padres están obligados a mantener, educar e instruir a sus hijos menores, obligación que debe subsistir con hijos mayores de edad que se encuentren impedidos para atender por si mismos la satisfacción de sus necesidades.

8.3. L.O.T

En el Capítulo IX de la Ley Orgánica del trabajo se establecen los lineamientos sobre el Trabajo de los Minusválidos, en el Artículo 375: “Los minusválidos tienen derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les permita desempeñar una función útil para ellos mismos y para la sociedad. Se entenderá por minusválida toda persona cuyas posibilidades de aprendizaje y de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo están sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia física o mental”, en el Artículo 376: “El Ejecutivo Nacional establecerá los términos y condiciones en los cuales las empresas publicas y privadas deberán conceder empleo a minusválidos, de acuerdo con las posibilidades que ofrezca la situación social y económica”, en el Artículo 377: “El Estado dará facilidades de carácter fiscal y crediticio y de cualquier otra índole a las empresas de minusválidos, a las que hayan establecido departamentos mayoritariamente integrados por trabajadores minusválidos y a las que en cualquier forma favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación” y en el Artículo 378: “El Ministerio del ramo del trabajo establecerá programas de concientización en coordinación con las organizaciones sindicales y de patronos, el Instituto Venezolano de los

Seguros Sociales o cualquier otro ente público o privado que se ocupe de ayudar a los trabajadores minusválidos” (LOT, 1997).

8.4. Ley de Integración para Personas Incapacitadas

En la Ley para la Integración de las Personas Incapacitadas, en el Artículo 2 se define como personas incapacitadas: “todas aquellas cuyas posibilidades de integración social estén disminuidas en razón de un impedimento físico, sensorial o intelectual en sus diferentes niveles y grados que limite su capacidad de realizar cualquier actividad”, en el Artículo 3: “Se crea el Consejo Nacional para la Integración de Personas Incapacitadas, adscrito al Ministerio de la Familia, con personalidad jurídica y patrimonio propio”, el cual según el Artículo 6: “Es el organismo permanente de dirección, coordinación, supervisión y evaluación de todos los asuntos relativos a la integración de personas incapacitadas”, hace referencia a la integración social de las personas incapacitadas en el Artículo 18: “Las personas incapacitadas gozarán del pleno ejercicio de sus derechos. Los incapacitados físicos, sensoriales o intelectuales no podrán ser coartados por razones de nivel y grado en el pleno ejercicio de sus derechos”, acerca de del Trabajo de las Personas Incapacitadas en el Artículo 23 se determina que: “Las personas incapacitadas tienen derecho al trabajo sin más limitaciones derivadas de la aptitud y capacitación laboral”, con referencia a la participación del Estado, en el artículo 24 se dicta que: “El Estado propiciará la integración de los trabajadores incapacitados en el sistema ordinario de trabajo, o en su efecto, su incorporación al sistema productivo mediante fórmulas especiales de trabajo en la forma que determine el Reglamento de esta Ley. Tales fórmulas deberán garantizar el derecho a la seguridad social de estos trabajadores” y por ultimo, a efectos de esta investigación, en el Artículo 25 se determina que: “Las empresas públicas o privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta (50), estarán obligados a emplear un número de trabajadores incapacitados no inferior al dos por ciento (2%) de la nómina, siempre y cuando los trabajadores incapacitados solicitantes reúnan las condiciones de aptitud y capacitación laboral necesarias para el ejercicio de los cargos ofertados” (Ley para la Integración de las Personas Incapacitadas, 1993).

Actualmente, se espera la aprobación de la Ley para Personas Discapacitadas, la cual ya recibió el visto bueno en la primera discusión de la Asamblea Nacional y que establece,

entre otras disposiciones, que las instituciones públicas, así como las empresas tanto públicas como privadas, deben mantener en sus nóminas un mínimo de 5% de empleados con discapacidad, en cualquiera de los niveles (de obrero a ejecutivos) (Anexo A).

9. Formación

Las organizaciones modernas compiten en base a las capacidades de sus empleados, constituidas por los conjuntos fundamentales de conocimientos y experiencias que les da una ventaja sobre sus competidores. En este campo la capacitación desempeña una función central en la alimentación y refuerzo de dichas capacidades por lo que han llegado a ser en parte la columna vertebral de la implementación de estrategias.

Muchos empleados nuevos poseen una importante proporción de conocimientos, habilidades y capacidades necesarios para comenzar a trabajar, sin embargo, otros posiblemente requieran una capacitación extensa antes de poder contribuir a la organización.

Para Gómez-Mejía, Balkin & Cardy (1998) la formación se centra en proporcionar a los empleados habilidades concretas o en ayudarles a corregir deficiencias en su rendimiento, en cuyos casos se puede utilizar la formación para corregir la carencia de la habilidad. La mejora del rendimiento y la actualización de habilidades mediante la formación es una necesidad creada como consecuencia del entorno competitivo en el cual se mueven las empresas.

A fines de ésta investigación se empleará el término formación para referirse al desarrollo, se hablará de ambos términos como formación simplificando de esta forma los conceptos para señalar “cursos, y acciones diseñados para aumentar conocimientos, mejorar habilidades y cambiar actitudes, ya sea para mejorar el trabajo presente o para desarrollarlo en el futuro” (Kirkpatrick, 1999).

El proceso de formación consta de tres fases (Gómez-Mejía y col.):

- **Determinación de las necesidades de formación:** en ésta se detectan las necesidades que deben ser satisfechas y se determinan los problemas a ser solucionados mediante la formación.

- Desarrollo y aplicación del programa: se diseña y proporciona a la fuerza de trabajo el método que más se adapte, de formación.
- Evaluación: finalmente se evalúa la eficacia del proceso de formación, la cual puede medirse en términos monetarios o no monetarios. Es importante que el criterio a utilizarse para calificar el curso de formación refleje efectivamente las necesidades para las cuales éste fue diseñado.

10. Evaluación de Acciones Formativas

Pinto (2004), en su estudio de planeación estratégica de capacitación empresarial, indica que la planeación y la evaluación forman parte de todo sistema profesional de capacitación.

La macroevaluación es “el análisis cuantitativo e integral de los enfoques del sistema de capacitación y del grado de madurez de sus procesos” (*Pinto, 2004, p.98*), en ella se combina la información evaluativa de los distintos subsistemas que integran la función de entrenamiento desde el punto de vista administrativo, instruccional, estratégico y operativo.

“La macroevaluación interviene en todos los sistemas que conforman la capacitación y los vincula entre sí, proporcionando información que sirve para normar la toma de decisiones sobre el desarrollo del trabajo” (*Pinto, 2004, p.98*).

Para el “*Training Club*”, es importante evaluar la eficacia de las actividades de formación y desarrollo por tres razones fundamentales. En primer lugar, la difícil situación económica y el entorno cada vez más competitivo en que se mueven las empresas hacen necesario realizar un seguimiento de sus gastos. En segundo lugar, la planificación y la implementación de la formación es una ciencia compleja e inexacta y la evaluación de lo que ha sucedido en el pasado puede servir de lección para el futuro. Por último, los fondos que son asignados al desarrollo de los recursos humanos pueden distribuirse de muchas maneras, por lo tanto es vital para el manejo eficaz del dinero para realizar una buena planificación o una posterior inversión.

El “*Training Club*” sugiere que la evaluación de los recursos humanos generalmente implica la utilización de métodos tanto formales como informales, como la vista en acción de

algunos de los formadores. También promueven la autoevaluación como una manera muy eficaz para promover el cambio. Otros aspectos que deben ser evaluados son: el equipamiento, los materiales y los locales.

Orlando Urdaneta Ballén (1997) propone el Modelo "U", el cual consiste en una metodología de intervención empresarial para entidades en proceso de cambio. Se inicia con la más alta dirección de la organización, enlaza descendentemente todos los niveles jerárquicos, en especial las áreas críticas y /o disfuncionales, para lograr el compromiso y participación del talento humano en la creación de soluciones que son presentadas para su estudio y aprobación ante la más alta dirección, luego de un proceso de cambio de Valores y Actitudes, sin ningún tipo de intermediación y en cuya implementación se comprometen los grupos de mejoramiento creados, previa retroalimentación de la alta dirección.

Dentro de este modelo introduce una metodología para la *evaluación, control y seguimiento de programas de desarrollo*, la cual conlleva los siguientes elementos:

Evaluación del instructor o entidad que imparte capacitación: Urdaneta recomienda diligenciar los formularios sin necesidad de identificación de los asistentes a la sesión de formación, con el objeto de que los participantes tengan entera libertad en la expresión de sus opiniones.

Los problemas que los individuos tengan o el grupo en general muestre podrán ser objeto de un refuerzo en la formación, teniendo en cuenta que por tratarse de personal adulto es importante consolidar y apreciar las reacciones de tipo emocional, subjetivo y las actitudes o motivaciones de los participantes con respecto al problema o tema tratado.

Este medio puede presentar una valoración momentánea de la formación como producto de su inmediato influjo en el grupo de participantes.

Para lograr este efecto se recomiendan las siguientes acciones:

1. Conformación de pequeños grupos que favorezcan el intercambio de opiniones entre el formador y los formandos sobre el contenido de las sesiones de formación.
2. La evaluación de las conductas del grupo con respecto a los problemas que han experimentado en el proceso de desarrollo, exige que el promotor de la formación

sea una persona capacitada, que sepa asumir diferentes papeles, para lograr una mayor elasticidad, permeabilidad y comunicación sincera en las sesiones de evaluación de formación.

3. Una crítica final de todo el proceso de formación mucho más profunda a través de la cual los integrantes expresen sus sensaciones, emociones, percepciones, etc., ayuda a la creación de un clima efectivo que sirve como refuerzo de la formación.
4. No es conveniente la evaluación de los programas de desarrollo por parte de algún representante de la jerarquía de la organización, esto se asocia con la forma tradicional de evaluación de desempeño y se van a inhibir procesos más ricos y productivos.

Control y evaluación de los objetivos del programa de desarrollo: Se busca evaluar el cumplimiento de los objetivos logrados a través de la formación recibida. Si no, puede caerse en el error de evaluar internamente el programa y dejar de medir sus efectos o repercusiones que deben traducirse en el trabajo diario, lo que presentaría un divorcio entre los objetivos perseguidos teóricamente por el programa y el necesario mejoramiento de la labor de un hombre en su puesto de trabajo.

Puede ser un gran aporte dado por el monitor del seminario quien, por medio de la observación directa y sirviéndose de instrumentos como grabadoras, videos y filmaciones, puede registrar los cambios observados en las conductas.

Una entrevista con los participantes en el seminario o sesión de formación puede ser planeada con preguntas indirectas; así se establece una mejor comunicación y una mejor valoración de los papeles de los formadores a lo largo del proceso.

La confrontación y correlación de los elementos señalados puede ofrecer en forma objetiva un gran margen de confianza y la seguridad de una evaluación sobre los objetivos alcanzados por el programa de formación.

Evaluación de los cambios de actitud en los beneficiarios de programas de desarrollo: Es una de las áreas más complejas de evaluar. Se podría afirmar que cada vez que se introduce una nueva tecnología, método de trabajo o una nueva concepción gerencial, el diseño del programa de desarrollo debe orientarse no solo a impartir conocimientos teóricos

sino de sesiones que modifiquen actitudes de las personas en situaciones de trabajo, en especial aquellas relacionadas con la resistencia al cambio, apego a las antiguas formas de trabajo y la modificación del perfil motivacional de los trabajadores que en algunos casos dificultan la puesta en marcha de innovaciones, cambios y modificaciones.

Para medir estos cambios de actitudes se recomienda aplicar escalas que midan en forma sensible antes, durante la ejecución del programa de capacitación, finalizado éste y un lapso después de terminado, a través de las cuales puedan apreciarse las sutiles pero significativas diferencias.

Para constatar si las diferencias encontradas persisten, es aconsejable aplicar las mismas escalas, algún lapso después de realizado el ciclo de formación.

Mediante la aplicación de una prueba estadística de diferencia de medias, se puede verificar si las diferencias encontradas se deben o no al programad e desarrollo.

Para *Donald L. Kirkpatrick* (1999), la razón de evaluar es determinar la efectividad de una acción formativa y la forma en que puede mejorarse. Para este autor la importancia de la evaluación radica en tres razones específicas, la primera es la de justificar la existencia del departamento de formación, señalando en qué medida éste contribuye a los objetivos y metas de la organización, en segundo lugar, decidir la continuidad o no de las acciones formativas y en tercer lugar, conseguir información sobre cómo mejorar futuras acciones formativas.

Kirkpatrick representa una secuencia de avances para evaluar acciones formativas mediante cuatro niveles, de los cuales cada uno es importante y posee un impacto sobre el nivel siguiente. Estos niveles son:

Nivel 1. Reacción: La evaluación en este nivel mide como reaccionan los participantes ante la acción formativa. Es una medida de satisfacción del cliente, se busca generar una reacción favorable para continuar con el desarrollo del programa, atraer nuevos clientes y lograr que los actuales continúen participando.

De las reacciones de los clientes internos depende el mantener o suspender las acciones formativas. Las reacciones positivas son tan importantes para los formadores que imparten acciones internas como para quienes ofrecen acciones externas.

La reacción positiva de los participantes influye en la motivación de estos para aprender, no asegura el aprendizaje pero una reacción negativa, reduce la posibilidad de que ocurra.

Nivel 2. Aprendizaje: Se puede definir como el grado en que los participantes cambian actitudes, amplían conocimientos y/o mejoran habilidades, como consecuencia de asistir a una acción formativa.

Según los cuatro niveles planteados por el autor, el aprendizaje tiene lugar cuando se presenta alguna de las siguientes situaciones: cambio en las actitudes, incremento en el conocimiento, aumento de habilidades. Por tanto para que exista un cambio de conducta debe producirse uno o más de estos cambios.

Nivel 3. Conducta: Es el grado en el que ha ocurrido un cambio en la conducta como consecuencia de haber asistido el participante a una acción formativa.

Para conseguir que ocurra un cambio, son necesarias cuatro condiciones:

1. La persona debe tener deseo de cambiar.
2. Debe saber lo que tiene que hacer y cómo hacerlo.
3. Debe trabajar en el clima adecuado.
4. Debe ser recompensada por el cambio.

La acción formativa puede cumplir los dos primeros requerimientos creando una actitud positiva hacia el cambio deseado y a través de la enseñanza de conocimientos y habilidades necesarias. La tercera condición el clima apropiado, se refiere al supervisor inmediato del participante, se describen cinco clases diferentes de clima:

1. *Obstaculizador:* el jefe prohíbe llevar a cabo lo que le han enseñado al participante, puede ser por influencia de la cultura organizacional establecida o un estilo de liderazgo en conflicto con lo enseñado.
2. *Disuasivo:* el jefe no practica el modelo de conducta enseñado en la acción y el ejemplo negativo desanima el cambio en el subordinado.
3. *Neutral:* Se ignora el hecho de que el participante haya asistido a una acción formativa. Es frecuente que no ponga ninguna objeción al cambio del subordinado mientras cumpla con su labor.

4. *Estimulante*: Se anima al participante a aprender y aplicar su aprendizaje al puesto de trabajo.
5. *Exigente*: El jefe sabe lo que aprende el subordinado y se asegura de que lo transfiera al puesto de trabajo. En ocasiones se prepara un contrato donde se estipule lo que el subordinado se compromete a realizar.

En cuanto a la cuarta condición, la recompensa puede ser intrínseca (sentimientos de satisfacción, orgullo y logro), extrínseca (elogio por parte de jefe o compañeros, reconocimiento y retribuciones monetarias) o ambas.

Nivel 4. Resultados: Son los resultados finales que se obtienen como consecuencia de la asistencia de los participantes a un curso de formación. Pueden consistir en: incremento de la producción, mejora de la calidad, reducción de costes, reducción de frecuencia o gravedad de accidentes, incremento en ventas, disminución de rotación de personal y mayores beneficios.

CAPÍTULO IV

MARCO REFERENCIAL

1. ASODECO

ASODECO es una Asociación Civil sin fines de lucro, que se dedica a la formación de jóvenes y adultos con discapacidad para su colocación e integración laboral, fundada el 12 de Agosto de 1985, la cual a través de su programa de empleo ha emprendido un modelo sistemático de formación laboral para personas con necesidades educativas especiales, donde el apoyo que se le da al trabajador especial a través de la figura del entrenador laboral se convierte en factor fundamental para garantizar el éxito y prosecución del trabajador en el empleo a desempeñar, además de ofrecer respaldo a la empresa contratante.

1.1. Misión

ASODECO, institución pionera en el área de integración socio-laboral, a través de la aplicación de su programa de Transición Laboral “Creando Independencia”, tiene como propósito fundamental la búsqueda constante del mejoramiento en la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Para esto cuenta con la participación activa de la familia, la comunidad y de un personal gerencial altamente calificado, que promueve el desarrollo de programas capaces de garantizar una formación integral.

1.2. Objetivos

1. Explorar y desarrollar las potencialidades de cada participante.

2. Brindar actividades académicas, sociales, deportivas, culturales y recreativas que estimulen el desarrollo integral de cada participante.
3. Orientar el equilibrio emocional y la autoestima de los jóvenes.
4. Estimular la independencia de los participantes, para facilitar su adaptación en el proceso de integración socio-laboral.
5. Integrar a los participantes al campo laboral según sus habilidades e intereses.
6. Asesorar a las empresas en el proceso de integración y seguimiento socio-laboral de personas con discapacidad.

2. Programa de Transición Laboral “Creando Independencia”

2.1. Participantes del Programa

Jóvenes y adultos mayores de 15 años con discapacidad, que deseen ingresar al campo laboral y que posean un mínimo de destrezas sociales y académicas.

2.2. Pasos para Ingresar

1. Entrevistas con los representantes.
2. Cumplimiento de un período de prueba por parte del aspirante.
3. Reunión con los representantes para presentar los resultados de la evaluación.
4. Formalización de la inscripción.

2.3. Fases

El programa de formación que ofrece ASODECO se fundamenta en el modelo de empleo con soporte denominado "Creando Independencia", el cual consta de cuatro fases:

- **Fase de Formación Laboral:**

Tiene como objetivo desarrollar destrezas académicas, sociales, deportivas y laborales en jóvenes entre 15 años y 25 años.

- **Fase de Selección:**

Esta fase representa la antesala al trabajo productivo. Su objetivo es evaluar las características y aptitudes de los jóvenes que han adquirido las destrezas necesarias para ser integrados al campo laboral. Las personas que se encuentran en esta etapa de su formación para la inserción laboral, conforman el “Grupo Orión”.

Para ingresar al “Grupo Orión” se exigen los siguientes requerimientos mínimos:

1. Nivel básico de madurez (control de esfínteres, comportamiento mínimo social aceptable).
2. Lectura y escritura básica.
3. Tener la mayoría de edad (a partir de 18 años).

- **Fase de Producción:**

Tiene como objetivo desarrollar destrezas laborales para realizar trabajos específicos. En esta fase el aprendiz adquiere conciencia de su crecimiento personal y de las conductas a asumir frente a la vida. Igualmente promueve la formación de pequeñas empresas y abre las posibilidades a otras alternativas de trabajo como Centros Especiales de Empleo, Trabajos Integrados a la Comunidad o Trabajos Autónomos.

Actualmente ASODECO tiene un importante grupo de trabajadores que se dedica a la elaboración de piñatas las cuales son vendidas a diferentes tiendas del Distrito Capital y del Estado Miranda. La producción mensual es de aproximadamente 500 piñatas de modelos variados. Otra actividad realizada por los jóvenes es la de producción de postres y dulces criollos los cuales son vendidos por encargo. Adicionalmente, se encuentran en estos momentos trabajando con la empresa “Ultimate Case” para la cual arman las cajas para los celulares y con la empresa “Labiales Estic”, armando las barras de cacao para los labios. Todo esto dentro de las instalaciones de ASODECO.

- **Fase de Integración Laboral:**

Esta fase incluye la sensibilización a la comunidad laboral, la ubicación de plazas de trabajo y la colocación y seguimiento de los jóvenes que han adquirido las destrezas manuales y las actitudes sociales requeridas para el desempeño de un trabajo productivo.

3. “Grupo Orión” de la “Fase de Selección”

3.1. Objetivo

Preparar a los jóvenes y adultos con discapacidad intelectual para su ingreso al campo laboral mediante un programa y una serie de actividades anexas, descubriendo su perfil laboral, tomando en cuenta los gustos e intereses, explotando sus verdaderas habilidades y fortalezas para el campo laboral.

3.2. Estrategias

1. Dramatizaciones y juegos de roles.
2. Visitas a los lugares de trabajo.
3. Adaptar el vocabulario y actividades a los participantes del curso, colocar ejemplos vivenciales para facilitar la comprensión de los temas tratados.
4. Llevar a los participantes a la realidad laboral.
5. Video foros (exhibición de películas).
6. Charlas con especialistas.
7. Actividades deportivas.

3.3. Cargos

Según el nivel de compromiso intelectual se dividen en los trabajos más fáciles, rutinario y mecánicos o los trabajos más fuertes o exigentes, prestando siempre atención a los intereses de los participantes.

1. Operador telefónico (call center).
2. Oficina (asistente).
3. Atención al cliente.
4. Recepcionista.
5. Ventas.

6. Limpieza.
7. Autolavado.

3.4. Tiempo Establecido y Régimen

Los participantes cumplen un horario de 8:00am a 12:00pm de Lunes a Viernes, en las tardes de 2:00pm a 4:00pm pueden tomar los talleres opcionales (cerámica, autolavado, piñatería y repostería).

El tiempo de duración del curso es determinado por la observación de las conductas del participante por parte del facilitador, así como de la parte emocional mediante una evaluación psicológica. Una vez determinado que la persona cumple con un perfil básico laboral, así como con las condiciones psicológicas necesarias (autoaceptación, manejo de emociones, saber escuchar, resolver conflictos, enfrentar miedos) y la familia está de acuerdo con que salga al mundo laboral, su salida dependerá de sus habilidades e intereses, así como las plazas de trabajo disponibles.

Una vez ubicado el participante en una plaza de trabajo, este va a ser acompañado por un “entrenador laboral”, por un lapso de uno y medio a tres meses el cual le va a enseñar el oficio a realizar, hasta que éste determine que la persona puede permanecer sola en el trabajo.

Posteriormente se realiza un seguimiento a la persona en su puesto de trabajo, mediante visitas mensuales a las empresas, en las cuales se llena un “formato de visita” para evaluar el desempeño de estas personas.

Adicionalmente cada 15 días, los Viernes, las personas integradas se deben reunir con el Coordinador de Integración y sus dos asistentes para hablar de cómo se sienten en el trabajo, manifestar inquietudes o preocupaciones, etc.

Actualmente alrededor de 50 jóvenes realizan un trabajo productivo en diferentes empresas como:

- Alcaldía de Baruta
- Arturo's
- Autolavado de Integración
- Banesco
- Burger King
- Chipi's Burger
- Cinex
- Centro Médico Docente La Trinidad
- Consejo Municipal de Baruta
- Electricidad de Caracas
- EuroRest-Compass Group
- Fábrica de Galletas Chocochitas
- FarmAhorro
- Ferretotal
- Fundación Polar
- Hotel Gran Meliá Caracas
- KFC
- Laboratorios Lilly
- LCR Electrónica
- Manpower de Venezuela
- Mc Donald's
- Museo de los Niños
- Pizza Hut
- Preescolar Burbujitas
- Preescolar Las Lomitas
- Procter & Gamble
- Restoven de Venezuela
- Stanford Bank
- Supermercados Unicasa
- Ultimate Case

CAPÍTULO V

MARCO METODOLÓGICO

1. Aspectos Generales

Está conformado por cada uno de los aspectos relacionados con la metodología seleccionada, mediante la cual se llevará a cabo el desarrollo de la investigación, manteniendo en todo momento el interés de indagar más acerca del tema.

Una vez analizados los distintos modelos para la evaluación de acciones formativas se tomó la decisión de guiar esta investigación bajo el modelo de evaluación planteado por Donald Kirkpatrick en su obra “Evaluación de acciones formativas. Los cuatro niveles” previamente adaptado a las condiciones de los sujetos de estudio, debido al grado de formalidad con el que cuenta así como al hecho de ser un modelo ampliamente conocido y probado.

Como bien lo plantea el título, se evalúan tres niveles del programa formativo que son:

Nivel 1. Reacción

Nivel 2. Aprendizaje

Nivel 3. Conducta

En el nivel 4 de Kirkpatrick se evalúan los resultados finales obtenidos como consecuencia de la participación en un programa de formación, los cuales pueden verse reflejados en: incremento de la producción, mejora de la calidad, reducción de costos, reducción de frecuencia y/o gravedad de accidentes, incremento en las ventas, reducción de rotación de personal y mayores beneficios. La idea en general es probar que la formación fue rentable, es un análisis financiero o análisis de coste- eficacia.

Para efectos de esta investigación, dichos resultados no son relevantes, ya que el objetivo fundamental que se busca mediante los programas de formación es la inserción laboral de estas personas “especiales” y no su productividad y/o aporte económico para la empresa, siendo ésta entonces de índole social y no económico, por lo cual las investigadoras consideran inapropiada la evaluación de este último nivel: *Resultados*; y se hará caso omiso al mismo.

Así mismo, Kirkpatrick contempla la realización de un pretest (antes de la acción formativa) y de un posttest (después de la acción formativa) para la medición de los niveles de Aprendizaje y de Conducta. Los pretest para ambos niveles no van a ser realizados debido a que la población con la que contamos para el estudio se encuentra actualmente en el curso de formación, adicionalmente es importante resaltar que la conducta en el trabajo antes de la acción formativa es inexistente debido a que estas personas comienzan a trabajar al finalizar el curso, es decir, no existe una experiencia previa.

Otra de las limitaciones que se encontró para la evaluación de los niveles de Aprendizaje y Conducta es referente a la preferencia de Kirkpatrick por una prueba escrita para medir los conocimientos y las actitudes, lo cual no es factible debido a las características particulares de los sujetos de estudio, por lo tanto las encuestas se realizarán en forma oral, es decir, tipo entrevista, así como tampoco se podrá contar con un grupo de control, ya que todas las personas que forman parte del programa “Creando Independencia” de ASODECO, para poder ingresar a las empresas deben pasar por el curso de formación.

Se tomará en cuenta la recomendación de Orlando Urdaneta Ballén en el Modelo "U" (1997), de mantener la confidencialidad de los participantes del curso para así permitir que tengan entera libertad en la expresión de sus opiniones.

2. Tipo de Estudio y Diseño de Investigación

Es un estudio de tipo descriptivo, ya que se formula un problema para posibilitar una investigación más precisa o el desarrollo de una hipótesis, y a su vez se identifican características del universo de investigación, señalando las formas de conducta y actitudes del mismo, estableciendo comportamientos concretos y comprobando la asociación entre variables

de investigación. “Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar” (Hernández, Fernández & Baptista, 1998).

Es un estudio de campo, con un diseño mixto de tipo no experimental, para la medición del primer nivel (reacción) y cuasiexperimental para la medición de los siguientes dos niveles (aprendizaje y conducta). Es un estudio de tipo transversal debido a que la información será recolectada en un tiempo único, se busca analizar el “nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado” (Hernández, Fernández & Baptista, 1998).

Para la realización de esta investigación se utilizaron como fuentes secundarias libros, trabajos de grado, material impreso y electrónico.

Como fuentes primarias se emplearon los cuestionarios tipo encuesta de Kirkpatrick, los cuales fueron previamente adaptados a la investigación, mediante la consulta a expertos en el área, para adecuar las preguntas al nivel cognitivo y de lenguaje de los sujetos de estudio, para medir los niveles que éste plantea a los participantes del programa “Creando Independencia” de ASODECO.

Se consultaron una serie de expertos, entre los cuales se encuentran José Francisco Domador, facilitador del curso de formación de ASODECO; el Prof. Manuel Aramayo, Doctor en Psicología y profesor de la U.C.V. de la cátedra de Discapacidad; el Prof. Gustavo García, experto en Metodología; el Prof. Carlos Otaño, experto en el área de Capacitación y el Prof. Pablo Lira, quien dictaba la cátedra de “Auditoría y evaluación de personal” en la UCAB.

La información fue sometida a un proceso de codificación, tabulación y análisis estadístico.

Los casos de retraso mental leve son escasos, por lo tanto la mayoría de los casos a estudiar presentan retraso mental moderado, sin embargo por la dificultad en establecer un límite entre ambos será irrelevante para esta investigación el nivel de retraso mental.

En Venezuela, existen instituciones tanto públicas como privadas, que se interesan por el desarrollo e integración de estas personas, sin embargo son las instituciones privadas las que han obtenido mejores resultados, ya que logran una real integración del individuo a la empresa, por lo tanto esta investigación se centra en el estudio de la integración laboral promovida por las instituciones privadas, siendo estas: ASODECO y AVEPANE.

En AVEPANE se realizan los talleres de Producción Artesanal y Capacitación y Producción, sin embargo por no encontrarse dentro de la modalidad de empleo con apoyo, la cual es el objeto de este estudio, las personas pertenecientes a esta institución no forman parte de la población a investigar.

En ASODECO se implementa un programa de empleo con soporte llamado “Creando Independencia”, el cual busca la integración sociolaboral de personas con necesidades especiales, con su ingreso en distintas empresas del área metropolitana.

3. Unidad de Análisis, Población y Muestra

3.1. Unidad de Análisis

La efectividad del proceso de formación del programa de empleo con soporte “Creando Independencia” de ASODECO.

3.2. Población y Muestra

La población está constituida por las personas que forman parte del programa de empleo con soporte “Creando Independencia” de ASODECO y que presentan discapacidad intelectual, un total de 95, las cuales se encuentran divididas de la siguiente forma:

Dentro de la “Fase de Formación Laboral”, la cual tiene como objetivo desarrollar destrezas académicas, sociales, deportivas y laborales en jóvenes entre 15 años y 25 años, se encuentran actualmente 30 personas.

Dentro de la población de ASODECO existe un grupo de 15 personas que se encuentran en la “Fase de Selección”, es decir, en el “Grupo Orión”, el cual tiene como objetivo preparar a los participantes para el campo laboral.

Formando parte de la “Fase de Producción”, la cual desarrolla las destrezas para realizar trabajos específicos, se encuentran 30 personas, las cuales pueden permanecer ahí indefinidamente o integrarse a las empresas.

En total existen 20 personas que se encuentran en estos momentos en la “Fase de Integración Laboral”, trabajando en las distintas empresas y siguen manteniendo contacto y asistiendo eventualmente a la organización.

A fines de esta investigación se tomaron en cuenta para medir el nivel de *Reacción* y los *Conocimientos* del nivel *Aprendizaje* las 15 personas en etapa de formación, de escogencia no aleatoria, quienes forman parte del “Grupo Orión” de la “Fase de Selección” del programa “Creando Independencia” de ASODECO, de las cuales se tomó como muestra a las personas que estaban finalizando el curso y a las que llevaban 3 meses o menos trabajando en las empresas. Aquellas que llevaban más de 3 meses en las empresas no formaron parte de esta muestra, ya que por el tiempo que ha pasado es posible que se hayan olvidado de algunos detalles del curso y de lo que aprendieron en el mismo.

Al realizar las entrevistas se encontró un caso en el cual se observó que la persona entrevistada no presentaba un mínimo de atención ni de comprensión a las preguntas planteadas, por lo tanto se decidió eliminar esa entrevista.

En total conforman la muestra para medir el nivel de *Reacción* y los *Conocimientos* del nivel *Aprendizaje* 8 personas.

Para medir las *Actitudes* del nivel *Aprendizaje* y el nivel de *Conducta* se concluyó que se debían tomar las 20 personas que presentan deficiencia mental y se encuentran en la “Fase de Integración Laboral”, desempeñándose actualmente en las empresas y que siguen manteniendo relación con ASODECO, así como al supervisor y a 2 compañeros de trabajo de cada participante.

Sin embargo el cuestionario únicamente pudo ser suministrado a 15 personas, sus respectivos supervisor y compañeros, ya que las otras 5 se encontraban de vacaciones al momento de realizar esta investigación.

4. Instrumento de Recolección de Datos

Para la obtención de la información pertinente y recolección de datos se aplicaron los cuestionarios tipo encuesta de Kirkpatrick para medir los niveles que éste propone, previamente adaptados a la investigación y a las condiciones de los sujetos de estudio, a los

participantes del programa “Creando Independencia” de ASODECO, así como a sus supervisores (a quien reportan dentro de la empresa) y compañeros de trabajo.

Se elaboraron cinco cuestionarios, el primero para medir el nivel de *Reacción*, el cual fue aplicado a las personas que ya finalizaron el curso y están preparadas para su ingreso al mercado laboral y a las personas que llevan menos de 3 meses trabajando, como se mencionó anteriormente fue aplicado tipo entrevista. Junto con este cuestionario se aplicó el de *Conocimientos* del nivel *Aprendizaje*, con preguntas cerradas para medir los conocimientos adquiridos durante el curso.

Para medir las *Actitudes* del nivel *Aprendizaje* se creó un cuestionario que fue aplicado a las personas que están trabajando en las distintas empresas y que siguen manteniendo relación con ASODECO.

Por último, para el nivel de *Conducta* se crearon dos cuestionarios, uno para los participantes del curso que se encuentran ejerciendo labores en las empresas y otro para los supervisores y compañeros. El cuestionario para los participantes fue aplicado en forma de entrevista y el de supervisores y compañeros de manera escrita.

El nivel de aprendizaje puede medir los conocimientos, habilidades y/o actitudes, sin embargo nos enfocamos en los conocimientos y las actitudes, ya que Kirkpatrick recomienda utilizar una “prueba de desempeño” para medir las habilidades y consideramos que esto sería sumamente complejo debido a las condiciones de los sujetos de estudio y el tiempo con el que contamos para la realización de este estudio.

Las personas con síndrome de Down procesan mejor la información visual que la auditiva, por lo tanto para los cuestionarios que se aplicaron vía entrevista se le entregó a los entrevistados una tarjeta donde se muestran las alternativas de respuesta o categorías, como sugieren Hernández, Fernández y Baptista (1998).

Para las preguntas cerradas las opciones de respuesta son “SI” y “NO”, para facilitar la comprensión de las mismas.

El número de categorías es reducido debido a la limitada capacidad de discriminación de los sujetos de estudio (Hernández, Fernández & Baptista, 1998).

La información se vació en unas matrices, se obtuvieron las frecuencias y porcentajes de cada pregunta para luego analizar los datos y la información obtenida de dicho estudio.

5. Sistema de Variables e Indicadores

Conceptualización de variables

OBJETIVOS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES
Evaluar la reacción de los participantes del programa de empleo con soporte “Creando independencia” de ASODECO ante la acción formativa.	Reacción.	Respuesta de los participantes del programa “Creando independencia” ante la acción formativa, tomando esta como una medida de satisfacción del participante.	Satisfacción de participantes: se evaluará la materia, el formador, el material audiovisual y de apoyo, el lugar de realización del curso y la metodología utilizada.
Evaluar el aprendizaje obtenido por los participantes del programa de empleo con soporte “Creando independencia” de ASODECO.	Aprendizaje.	Conocimientos habilidades y/o actitudes, adquiridos mediante el proceso formativo.	Conocimientos: información transmitida en los talleres de ASODECO.
			Actitudes: predisposición aprendida por los participantes para responder de manera consistente ante ciertos objetos o símbolos.

Evaluar el cambio de conducta producido por la aplicación de la acción formativa en los participantes del programa de empleo con soporte “Creando independencia” de ASODECO.	Conducta.	Forma de trabajar como consecuencia de la asistencia del participante a la acción formativa.	A nivel individual: se evaluará la adaptación, la apariencia personal, la responsabilidad, el interés en el trabajo y la calidad del mismo.
			A nivel de equipos de trabajo: se evaluará la comunicación y las relaciones con los compañeros de trabajo.

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

1. Nivel 1. Reacción

I. Sobre la materia

1. ¿La materia vista durante el curso me gusta, me interesa?

Tabla 1: Porcentaje de respuestas a la pregunta 1 para evaluar el nivel de reacción hacia la materia.

	Frecuencia	%
Si	8	100
No	0	0
Total	8	100



Gráfico 1: Porcentaje de respuestas a la pregunta 1 para evaluar el nivel de reacción hacia la materia.

El 100% de los participantes opinan que la materia vista en el curso les gusta y les interesa.

2. ¿La materia vista en el curso es útil para el trabajo?

Tabla 2: Porcentaje de respuestas a la pregunta 2 para evaluar el nivel de reacción hacia la materia.

	Frecuencia	%
Si	8	100
No	0	0
Total	8	100

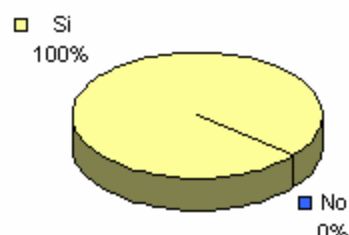


Gráfico 2: Porcentaje de respuestas a la pregunta 2 para evaluar el nivel de reacción hacia la materia.

El 100% de los participantes opinan que la materia vista en el curso es útil para el trabajo.

3. ¿Me fue fácil comprender la materia vista?

Tabla 3: Porcentaje de respuestas a la pregunta 3 para evaluar el nivel de reacción hacia la materia.

	Frecuencia	%
Si	7	87,5
No	1	12,5
Total	8	100



Gráfico 3: Porcentaje de respuestas a la pregunta 3 para evaluar el nivel de reacción hacia la materia.

Al 87,5% de los participantes no se les dificultó la comprensión de la materia vista, al 12,5% restante si se le dificultó la comprensión de la materia.

Sobre el formador

4. ¿Tiene paciencia para enseñar?

Tabla 4: Porcentaje de respuestas a la pregunta 4 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador.

	Frecuencia	%
Si	8	100
No	0	0
Total	8	100



Gráfico 4: Porcentaje de respuestas a la pregunta 4 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador.

Para el 100% de los participantes el facilitador del curso tiene paciencia para enseñar.

5. ¿Sabe comunicarse?

Tabla 5: Porcentaje de respuestas a la pregunta 5 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador.

	Frecuencia	%
Si	8	100
No	0	0
Total	8	100



Gráfico 5: Porcentaje de respuestas a la pregunta 5 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador.

El 100% de los participantes opinan que el facilitador del curso sabe comunicarse.

6. ¿Explica bien la materia?

Tabla 6: Porcentaje de respuestas a la pregunta 6 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador.

	Frecuencia	%
Si	8	100
No	0	0
Total	8	100



Gráfico 6: Porcentaje de respuestas a la pregunta 6 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador.

Para el 100% de los participantes el facilitador explica bien la materia.

7. ¿Contesta a las preguntas y me ayuda cuando lo necesito?

Tabla 7: Porcentaje de respuestas a la pregunta 7 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador.

	Frecuencia	%
Si	8	100
No	0	0
Total	8	100



Gráfico 7: Porcentaje de respuestas a la pregunta 7 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador.

Los participantes, en su totalidad, consideran que el formador contesta a sus preguntas y los ayuda cuando lo necesitan.

8. ¿Es alegre y amistoso?

Tabla 8: Porcentaje de respuestas a la pregunta 8 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador.

	Frecuencia	%
Si	8	100
No	0	0
Total	8	100



Gráfico 8: Porcentaje de respuestas a la pregunta 8 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador.

El facilitador de muestra alegre y amistoso para el 100% de los participantes.

9. ¿Mantiene una sesión animada e interesante?

Tabla 9: Porcentaje de respuestas a la pregunta 9 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador.

	Frecuencia	%
Si	8	100
No	0	0
Total	8	100



Gráfico 9: Porcentaje de respuestas a la pregunta 9 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador.

Según todos los participantes, el formador dicta el curso de manera animada e interesante.

10. ¿Prepara bien la clase?

Tabla 10: Porcentaje de respuestas a la pregunta 10 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador.

	Frecuencia	%
Si	8	100
No	0	0
Total	8	100



Gráfico 10: Porcentaje de respuestas a la pregunta 10 para evaluar el nivel de reacción hacia el formador.

El 100% de los participantes cree que el formador prepara bien la clase.

Sobre el material audiovisual y de apoyo**11. ¿El material audiovisual es adecuado para la materia?**

Tabla 11: Porcentaje de respuestas a la pregunta 11 para evaluar el nivel de reacción sobre el material audiovisual y de apoyo.

	Frecuencia	%
Si	3	37,5
No	5	62,5
Total	8	100

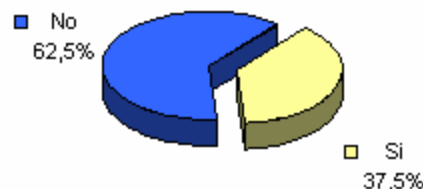


Gráfico 11: Porcentaje de respuestas a la pregunta 11 para evaluar el nivel de reacción sobre el material audiovisual y de apoyo.

El 37,5% de los participantes opinan que el material audiovisual utilizado en el curso es adecuado para la materia, para el 62,5% no lo es.

12. ¿El material de apoyo es adecuado para la materia?

Tabla 12: Porcentaje de respuestas a la pregunta 12 para evaluar el nivel de reacción sobre el material audiovisual y de apoyo.

	Frecuencia	%
Si	7	87,5
No	1	12,5
Total	8	100



Gráfico 12: Porcentaje de respuestas a la pregunta 12 para evaluar el nivel de reacción hacia el material audiovisual y de apoyo.

El 87,5% de los participantes opinan que el material de apoyo utilizado en el curso es adecuado para la materia y para el 12,5% no lo es.

Sobre el lugar de realización del curso**13. ¿Está bien ubicado?**

Tabla 13: Porcentaje de respuestas a la pregunta 13 para evaluar el nivel de reacción hacia el lugar de realización del curso.

	Frecuencia	%
Si	8	100
No	0	0
Total	8	100

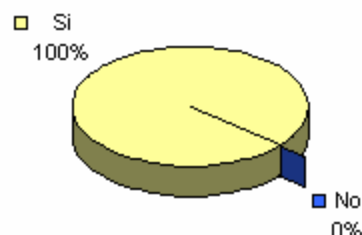


Gráfico 13: Porcentaje de respuestas a la pregunta 13 para evaluar el nivel de reacción hacia el lugar de realización del curso.

Según la opinión del 100% de los asistentes del curso, las instalaciones de ASODECO están bien ubicadas.

14. ¿Es cómodo?

Tabla 14: Porcentaje de respuestas a la pregunta 14 para evaluar el nivel de reacción hacia el lugar de realización del curso.

	Frecuencia	%
Si	8	100
No	0	0
Total	8	100

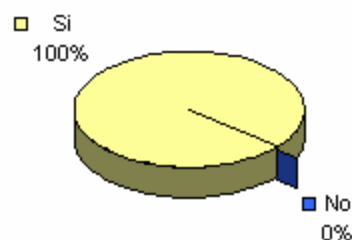


Gráfico 14: Porcentaje de respuestas a la pregunta 14 para evaluar el nivel de reacción hacia el lugar de realización del curso.

El 100% de los participantes consideran que las instalaciones de ASODECO son cómodas.

15. ¿Es espacioso?

Tabla 15: Porcentaje de respuestas a la pregunta 15 para evaluar el nivel de reacción hacia el lugar de realización del curso.

	Frecuencia	%
Si	7	87,5
No	1	12,5
Total	8	100



Gráfico 15: Porcentaje de respuestas a la pregunta 15 para evaluar el nivel de reacción hacia el lugar de realización del curso.

El 87,5 de los asistentes al curso opinan que el lugar de realización del curso es espacioso, el 12,5% restante opina lo contrario.

16. ¿Está bien iluminado?

Tabla 16: Porcentaje de respuestas a la pregunta 16 para evaluar el nivel de reacción hacia el lugar de realización del curso.

	Frecuencia	%
Si	8	100
No	0	0
Total	8	100

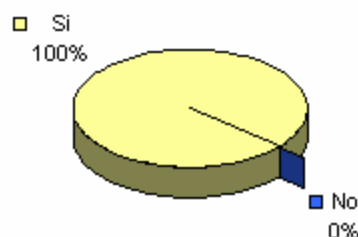


Gráfico 16: Porcentaje de respuestas a la pregunta 16 para evaluar el nivel de reacción hacia el lugar de realización del curso.

Para el 100% de los participantes el salón en donde se dicta el curso está bien iluminado.

17. ¿Está bien ventilado?

Tabla 17: Porcentaje de respuestas a la pregunta 17 para evaluar el nivel de reacción hacia el lugar de realización del curso.

	Frecuencia	%
Si	8	100
No	0	0
Total	8	100

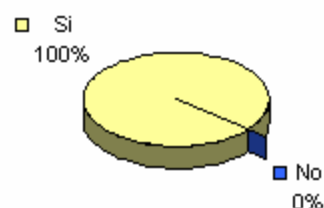


Gráfico 17: Porcentaje de respuestas a la pregunta 17 para evaluar el nivel de reacción hacia el lugar de realización del curso.

El 100% de los entrevistados opinan que el lugar de realización del curso está bien ventilado.

18. ¿Es limpio?

Tabla 18: Porcentaje de respuestas a la pregunta 18 para evaluar el nivel de reacción hacia el lugar de realización del curso.

	Frecuencia	%
Si	8	100
No	0	0
Total	8	100

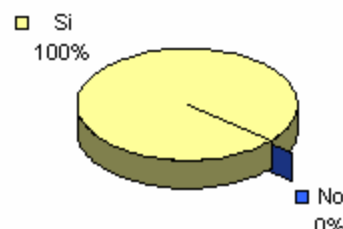


Gráfico 18: Porcentaje de respuestas a la pregunta 18 para evaluar el nivel de reacción hacia el lugar de realización del curso.

El 100% de los participantes creen que el lugar de realización del curso es limpio.

19. ¿Los ejercicios o dramatizaciones realizados en el curso me permitieron practicar mis conocimientos?

Tabla 19: Porcentaje de respuestas a la pregunta 19 para evaluar el nivel de reacción sobre la metodología utilizada.

	Frecuencia	%
Si	8	100
No	0	0
Total	8	100

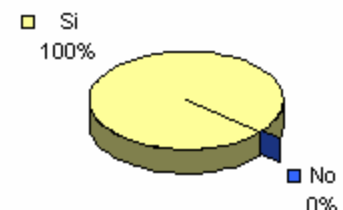


Gráfico 19: Porcentaje de respuestas a la pregunta 19 para evaluar el nivel de reacción sobre la metodología utilizada.

El 100% de los participantes consideran que los ejercicios o dramatizaciones realizados en el curso les permitieron practicar sus conocimientos.

20. ¿Las visitas a las empresas me permitieron ver como es el trabajo en la realidad?

Tabla 20: Porcentaje de respuestas a la pregunta 20 para evaluar el nivel de reacción sobre la metodología.

	Frecuencia	%
Si	8	100
No	0	0
Total	8	100

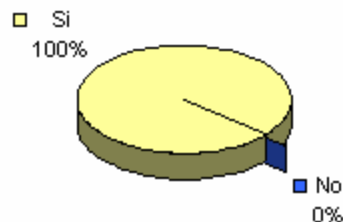


Gráfico 20: Porcentaje de respuestas a la pregunta 20 para evaluar el nivel de reacción sobre la metodología.

Según el 100% de los participantes, las visitas a las empresas les permitieron ver como es el trabajo en la realidad.

A partir de las respuestas dadas por los entrevistados para medir el nivel de reacción, se calculó el porcentaje de satisfacción del usuario en base a la siguiente fórmula:

$$\text{Satisfacción del usuario} = \left(\frac{\text{Respuestas que muestran satisfacción}}{\text{Respuestas totales}} \right) \times 100$$

$$\text{Satisfacción del usuario} = \left(\frac{152}{160} \right) \times 100 = 95\%$$

Se obtuvo como resultado un 95% de nivel de satisfacción de los participantes del curso de formación “Creando Independencia” de ASODECO.

II. ¿Qué aspectos considera que se pueden mejorar en el curso?

Al realizar esta pregunta se encontró que la mayoría de los entrevistados contestaban: “Nada” o “No se”. Se puede inferir que debido al grado de análisis que requiere este tipo de pregunta y a la condición intelectual de estas personas, se les dificulta emitir una respuesta concisa y coherente, que refleje una opinión válida a tomar en cuenta.

Se debe considerar que las personas con síndrome de Down presentan lentitud para procesar y codificar la información, además de dificultad para interpretarla, elaborarla y responder a sus requerimientos tomando decisiones adecuadas, por lo cual les resultan

costosos los procesos de abstracción, así como la resolución de problemas y la atención de diferentes variables a la vez. También suelen tener dificultad para mantener la atención por largos períodos de tiempo y facilidad de distracción, predominando las influencias externas sobre la actividad interna, reflexiva y ejecutora. Sumado a esto, presentan dificultad para dar respuestas verbales, teniendo sin embargo un mejor nivel de lenguaje comprensivo que expresivo. Su dificultad expresiva muchas veces los llevan a dar respuestas estereotipadas como “no se”, “no me acuerdo”, etc.

Se obtuvieron también respuestas como: “Mi estado de ánimo”, “Jugar fútbol con José Francisco” (facilitador del curso), en las cuales se evidencia que las variables que ellos consideran relevantes no guardan relación directa, ni indirecta, con la calidad del curso.

Las respuestas que podrían tomarse en cuenta, como posibles aspectos a modificar en pro de la mejora del curso son: “Es siempre la misma rutina, quiero salir a trabajar” y “Tener nuestro propio salón”, esta persona considera que deben tener un lugar propio, en donde no se presenten constantes distracciones o interrupciones, ya que el lugar donde se encuentran actualmente es de libre acceso.

2. Nivel 2. Aprendizaje (Conocimientos)

1. En relación a las conductas que interfieren de manera directa en la integración laboral (34 grandes), lo importante es: (Anexo D)

Tabla 21: Porcentaje de respuestas a la pregunta 1 para evaluar el aprendizaje teórico.

	Frecuencia	%
Correcta	4	50
Incorrecta	4	50
Total	8	100

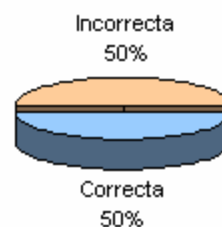


Gráfico 21: Porcentaje de respuestas a la pregunta 1 para evaluar el aprendizaje teórico.

2. La apariencia personal es:

Tabla 22: Porcentaje de respuestas a la pregunta 2 para evaluar el aprendizaje teórico.

	Frecuencia	%
Correcta	7	87,5
Incorrecta	1	12,5
Total	8	100

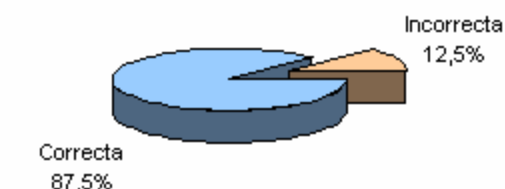


Gráfico 22: Porcentaje de respuestas a la pregunta 2 para evaluar el aprendizaje teórico.

3. Un currículum debe contener información sobre:

Tabla 23: Porcentaje de respuestas a la pregunta 3 para evaluar el aprendizaje teórico.

	Frecuencia	%
Correcta	7	87,5
Incorrecta	1	12,5
Total	8	100

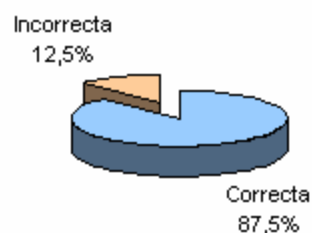


Gráfico 23: Porcentaje de respuestas a la pregunta 3 para evaluar el aprendizaje teórico.

4. Un currículum debe tener en la parte superior:

Tabla 24: Porcentaje de respuestas a la pregunta 4 para evaluar el aprendizaje teórico.

	Frecuencia	%
Correcta	6	75
Incorrecta	2	25
Total	8	100

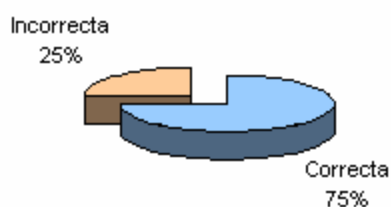


Gráfico 24: Porcentaje de respuestas a la pregunta 4 para evaluar el aprendizaje teórico.

5. Para una entrevista de trabajo hay que vestirse con:

Tabla 25: Porcentaje de respuestas a la pregunta 5 para evaluar el aprendizaje teórico.

	Frecuencia	%
Correcta	8	100
Incorrecta	0	0
Total	8	100

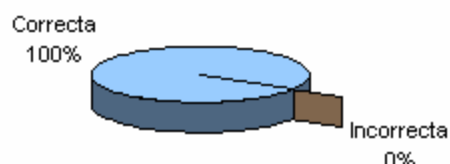


Gráfico 25: Porcentaje de respuestas a la pregunta 5 para evaluar el aprendizaje teórico.

6. A una entrevista de trabajo hay que llegar:

Tabla 26: Porcentaje de respuestas a la pregunta 6 para evaluar el aprendizaje teórico.

	Frecuencia	%
Correcta	3	37,5
Incorrecta	5	62,5
Total	8	100



Gráfico 26: Porcentaje de respuestas a la pregunta 6 para evaluar el aprendizaje teórico.

7. En una entrevista hay que decir:

Tabla 27: Porcentaje de respuestas a la pregunta 7 para evaluar el aprendizaje teórico.

	Frecuencia	%
Correcta	7	87,5
Incorrecta	1	12,5
Total	8	100

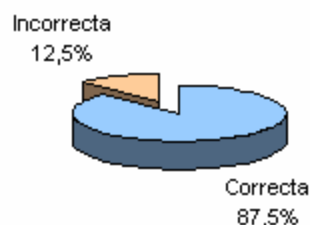


Gráfico 27: Porcentaje de respuestas a la pregunta 7 para evaluar el aprendizaje teórico.

8. Al responder las preguntas de una entrevista debes responder:

Tabla 28: Porcentaje de respuestas a la pregunta 8 para evaluar el aprendizaje teórico.

	Frecuencia	%
Correcta	5	62,5
Incorrecta	3	37,5
Total	8	100

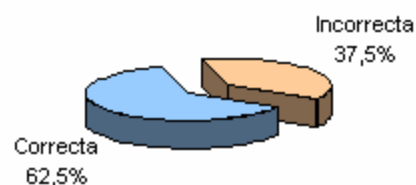


Gráfico 28: Porcentaje de respuestas a la pregunta 8 para evaluar el aprendizaje teórico.

9. Los tipos de cuentas son:

Tabla 29: Porcentaje de respuestas a la pregunta 9 para evaluar el aprendizaje teórico.

	Frecuencia	%
Correcta	6	75
Incorrecta	2	25
Total	8	100

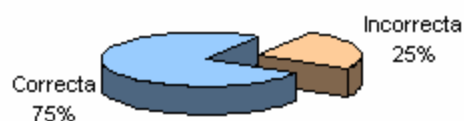


Gráfico 29: Porcentaje de respuestas a la pregunta 9 para evaluar el aprendizaje teórico.

10. Las tarjetas del banco pueden ser:

Tabla 30: Porcentaje de respuestas a la pregunta 10 para evaluar el aprendizaje teórico.

	Frecuencia	%
Correcta	7	87,5
Incorrecta	1	12,5
Total	8	100



Gráfico 30: Porcentaje de respuestas a la pregunta 10 para evaluar el aprendizaje teórico.

11. El salario es:

Tabla 31: Porcentaje de respuestas a la pregunta 11 para evaluar el aprendizaje teórico.

	Frecuencia	%
Correcta	6	75
Incorrecta	2	25
Total	8	100

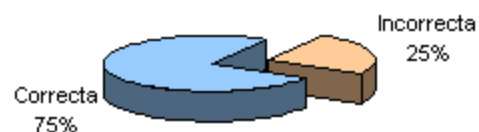


Gráfico 31: Porcentaje de respuestas a la pregunta 11 para evaluar el aprendizaje teórico.

12. El salario de los empleados se recibe:

Tabla 32: Porcentaje de respuestas a la pregunta 12 para evaluar el aprendizaje teórico.

	Frecuencia	%
Correcta	5	62,5
Incorrecta	3	37,5
Total	8	100

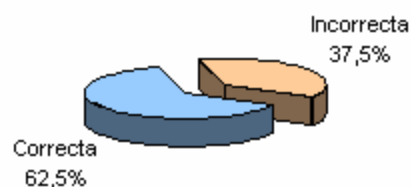


Gráfico 32: Porcentaje de respuestas a la pregunta 12 para evaluar el aprendizaje teórico.

13. El salario mínimo es:

Tabla 33: Porcentaje de respuestas a la pregunta 13 para evaluar el aprendizaje teórico.

	Frecuencia	%
Correcta	2	25
Incorrecta	6	75
Total	8	100

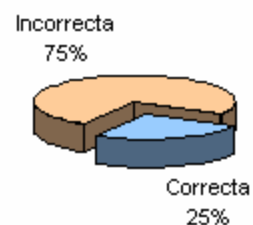


Gráfico 33: Porcentaje de respuestas a la pregunta 13 para evaluar el aprendizaje teórico.

14. El salario mínimo se encuentra en:

Tabla 34: Porcentaje de respuestas a la pregunta 14 para evaluar el aprendizaje teórico.

	Frecuencia	%
Correcta	2	25
Incorrecta	6	75
Total	8	100

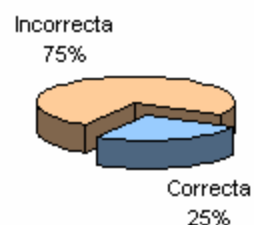


Gráfico 34: Porcentaje de respuestas a la pregunta 14 para evaluar el aprendizaje teórico.

15. Las formas de pago más comunes son:

Tabla 35: Porcentaje de respuestas a la pregunta 15 para evaluar el aprendizaje teórico.

	Frecuencia	%
Correcta	8	100
Incorrecta	0	0
Total	8	100

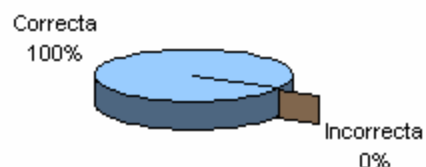


Gráfico 35: Porcentaje de respuestas a la pregunta 15 para evaluar el aprendizaje teórico.

16. Para utilizar el cajero automático de debe insertar:

Tabla 36: Porcentaje de respuestas a la pregunta 16 para evaluar el aprendizaje teórico.

	Frecuencia	%
Correcta	8	100
Incorrecta	0	0
Total	8	100

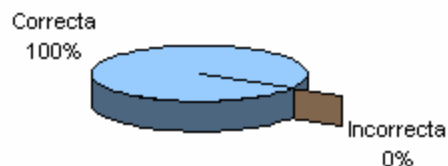


Tabla 36: Porcentaje de respuestas a la pregunta 16 para evaluar el aprendizaje teórico.

17. Una norma de seguridad para utilizar un cajero es:

Tabla 37: Porcentaje de respuestas a la pregunta 17 para evaluar el aprendizaje teórico.

	Frecuencia	%
Correcta	6	75
Incorrecta	2	25
Total	8	100

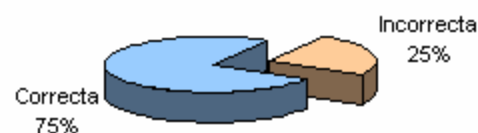


Gráfico 37: Porcentaje de respuestas a la pregunta 17 para evaluar el aprendizaje teórico.

18. Los cesta tickets son:

Tabla 38: Porcentaje de respuestas a la pregunta 18 para evaluar el aprendizaje teórico.

	Frecuencia	%
Correcta	5	62,5
Incorrecta	3	37,5
Total	8	100

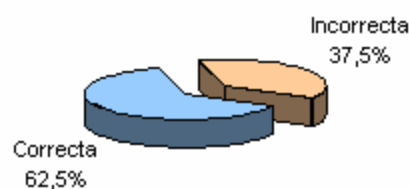


Gráfico 38: Porcentaje de respuestas a la pregunta 18 para evaluar el aprendizaje teórico.

19. La Ley de Política Habitacional permite al trabajador:

Tabla 39: Porcentaje de respuestas a la pregunta 19 para evaluar el aprendizaje teórico.

	Frecuencia	%
Correcta	2	25
Incorrecta	6	75
Total	8	100

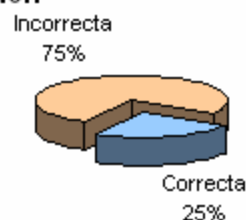


Gráfico 39: Porcentaje de respuestas a la pregunta 19 para evaluar el aprendizaje teórico.

20. Cuando una persona renuncia o la despiden de una empresa, le dan una:

Tabla 40: Porcentaje de respuestas a la pregunta 20 para evaluar el aprendizaje teórico.

	Frecuencia	%
Correcta	5	62,5
Incorrecta	3	37,5
Total	8	100



Tabla 40: Porcentaje de respuestas a la pregunta 20 para evaluar el aprendizaje teórico.

De los 20 ítems que conforman el cuestionario para medir la información adquirida por los participantes del curso de formación de ASODECO, 15 ítems (75% de los ítems) fueron respondidos en su mayoría, de manera correcta; 1 (5% de los ítems) fue contestado por el 50% de los entrevistados de manera correcta y 50% incorrecta; los 4 restantes (20% de los ítems) fueron contestados en su mayoría de manera incorrecta. Por lo tanto, se puede decir que en general se produjo el aprendizaje esperado en los participantes.

Se evidencian deficiencias en algunos ítems, los cuales reflejan temas específicos en los que se podrían realizar mayor énfasis para garantizar la comprensión de los mismos.

Una de las áreas en las que debe profundizarse el conocimiento es en las “34 grandes” (Anexo D), es decir en las conductas que favorecen una integración laboral efectiva, ya que a pesar de que un 50% de los entrevistados estaba claro en la importancia de las mismas, el otro 50% no lo estaba.

Otro de los puntos a tratar sería la hora de llegada a una entrevista de trabajo, ya que les enseñan que deben llegar media hora antes de la hora pactada, sin embargo la mayoría de los participantes (62,5%) no tienen esto claro.

Se debe tratar también el tema del salario mínimo, ya que la mayoría de los asistentes al curso (75%) no conoce su concepto ni el monto en el que se encuentra ubicado actualmente.

Por último se debe profundizar también en el tema de la Ley de Política Habitacional, ya que en su mayoría (75%), los participantes no conocen el propósito de la misma.

3. Nivel 2. Aprendizaje (Actitudes)

1. ¿Me sentía preparado cuando empecé a trabajar?

Tabla 41: Porcentaje de respuestas con respecto a la pregunta 1 para evaluar las actitudes del participante.

	Frecuencia	%
Si	12	80
No	3	20
Total	15	100

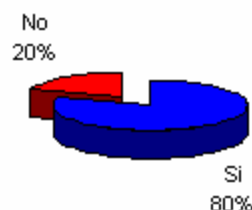


Gráfico 41: Porcentaje de respuestas con respecto a la pregunta 1 para evaluar las actitudes del participante.

Al momento de ingresar a la empresa para desempeñar su cargo un 80% de los participantes del programa "Empleo con soporte" consideraban estar preparados para realizar sus labores, mientras el 20% no se sentía tan preparado.

2. ¿Puedo relacionarme con otras personas en el trabajo?

Tabla 42: Porcentaje de respuestas con respecto a la pregunta 2 para evaluar las actitudes del participante.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100

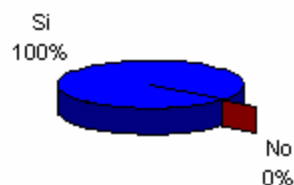


Gráfico 42: Porcentaje de respuestas con respecto a la pregunta 2 para evaluar las actitudes del participante.

En cuanto a la facilidad de relacionarse con otras personas en su área de trabajo, la totalidad de los encuestados indican no tener problema con ello.

3. ¿Estoy dispuesto a pedir ayuda a mis compañeros si tengo dificultades para hacer alguna actividad?

Tabla 43: Porcentaje de respuestas con respecto a la pregunta 3 para evaluar las actitudes del participante.

	Frecuencia	%
Si	14	93,33
No	1	6,67
Total	15	100

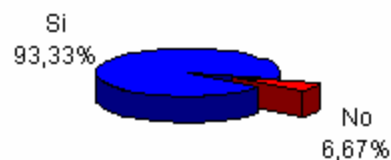


Gráfico 43: Porcentaje de respuestas con respecto a la pregunta 3 para evaluar las actitudes del participante.

Podemos observar que el 93,33% de las personas encuestadas están dispuestas a solicitar ayuda en caso de presentar dificultades para realizar alguna actividad, mientras que el 6,67% está en contra de solicitar ayuda.

4. ¿Estoy dispuesto a ayudar a mis compañeros si tienen alguna dificultad?

Tabla 44: Porcentaje de respuestas con respecto a la pregunta 4 para evaluar las actitudes del participante.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100

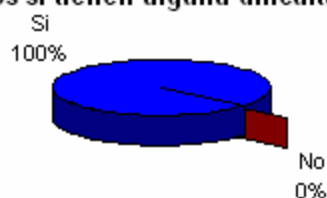


Gráfico 44: Porcentaje de respuestas con respecto a la pregunta 4 para evaluar las actitudes del participante.

La totalidad de los participantes en la encuesta están dispuestos a ofrecer ayuda a sus compañeros en caso de ser requerida.

5. ¿Me gusta trabajar con mis compañeros?

Tabla 45: Porcentaje de respuestas con respecto a la pregunta 5 para evaluar las actitudes del participante.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100

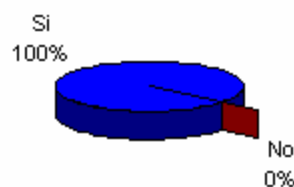


Gráfico 45: Porcentaje de respuestas con respecto a la pregunta 5 para evaluar las actitudes del participante.

La totalidad del universo encuestado afirma que disfruta trabajar con sus compañeros.

6. ¿Me gusta mi trabajo?

Tabla 46: Porcentaje de respuestas con respecto a la pregunta 6 para evaluar las actitudes del participante.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100

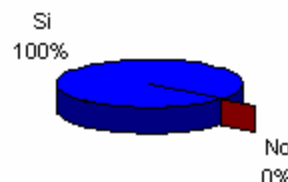


Gráfico 46: Porcentaje de respuestas con respecto a la pregunta 6 para evaluar las actitudes del participante.

El 100% de la muestra utilizada para la encuesta afirma que le gusta el trabajo que desempeña.

7. ¿Me siento parte importante del grupo?

Tabla 47: Porcentaje de respuestas con respecto a la pregunta 7 para evaluar las actitudes del participante.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100

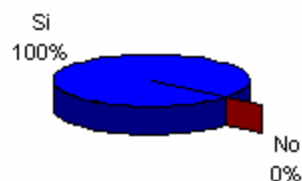


Gráfico 47: Porcentaje de respuestas con respecto a la pregunta 7 para evaluar las actitudes del participante.

Existe un consenso en las respuestas dadas por los encuestados al preguntarles si sienten que su participación en el grupo es importante, los resultados muestran que el 100 % así lo afirma.

8. ¿Me esfuerzo por aprender?

Tabla 48: Porcentaje de respuestas con respecto a la pregunta 8 para evaluar las actitudes del participante.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100

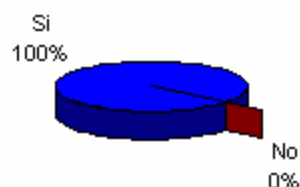


Gráfico 48: Porcentaje de respuestas con respecto a la pregunta 8 para evaluar las actitudes del participante.

La totalidad de la muestra asegura que se esfuerza por aprender.

9. ¿Debo seguir las instrucciones que me dan en el trabajo?

Tabla 49: Porcentaje de respuestas con respecto a la pregunta 9 para evaluar las actitudes del participante.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100

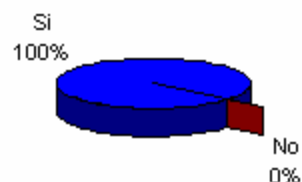


Gráfico 49: Porcentaje de respuestas con respecto a la pregunta 9 para evaluar las actitudes del participante.

Todos los participantes se encuentran de acuerdo en que deben seguir las instrucciones que le son dadas en su trabajo.

El 77,77% de los ítems del cuestionario de evaluación de actitudes fueron respondidos de manera afirmativa por la totalidad de los entrevistados. El 22,22% restante, es decir 2 preguntas de las 9 que conforman el cuestionario, fueron contestadas de la siguiente manera:

En la pregunta N° 1 el 80% de los entrevistados respondió que se sentían preparados cuando empezaron a trabajar, el otro 20% (3 personas) no se sentían preparados.

En la pregunta N° 3 el 93,33% de los entrevistados respondió que estaría dispuesto a pedir ayuda a los compañeros de trabajo, en caso de necesitarla, el restante 6,67% (1 persona) respondió que no estaría dispuesto.

4. Nivel 3. Conducta (Participante)

I.

1. ¿Con lo que me enseñaron en el curso, me adapté con facilidad al trabajo?

Tabla 50: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 1 para evaluar el nivel de conducta.

	Frecuencia	%
Si	14	93,33
No	1	6,67
Total	15	100



Gráfico 50: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 1 para evaluar el nivel de conducta.

El 93,33% de los participantes considera que se adaptó con facilidad al trabajo.

2. ¿Mi apariencia personal es buena?

Tabla 51: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 2 para evaluar el nivel de conducta.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100

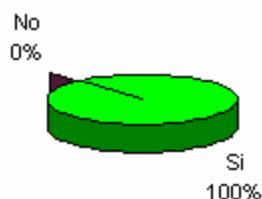


Gráfico 51: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 2 para evaluar el nivel de conducta.

El 100% de los participantes cree que su apariencia personal es buena.

3. ¿Me presento con puntualidad?

Tabla 52: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 3 para evaluar el nivel de conducta.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100

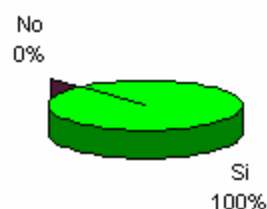


Gráfico 52: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 3 para evaluar el nivel de conducta.

El 100% de los asistentes al curso consideran que se presentan con puntualidad al trabajo.

4. ¿Asisto regularmente al trabajo?

Tabla 53: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 4 para evaluar el nivel de conducta.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100

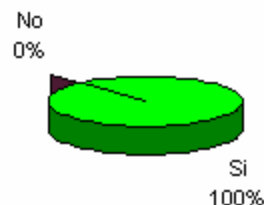


Gráfico 53: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 4 para evaluar el nivel de conducta.

El 100% de los participantes afirma asistir regularmente al trabajo.

5. ¿Cumpla con mis responsabilidades en la empresa?

Tabla 54: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 5 para evaluar el nivel de conducta.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100

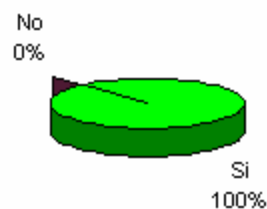


Gráfico 54: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 5 para evaluar el nivel de conducta.

El 100% de los asistentes asevera cumplir con sus responsabilidades en la empresa.

6. ¿Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo?

Tabla 55: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 6 para evaluar el nivel de conducta.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100

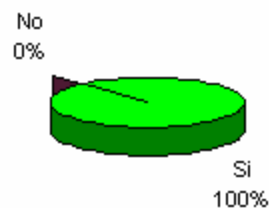


Gráfico 55: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 6 para evaluar el nivel de conducta.

El 100% de los entrevistados cree mantener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.

7. ¿Cumpló con las normas de la empresa?

Tabla 56: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 7 para evaluar el nivel de conducta.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100

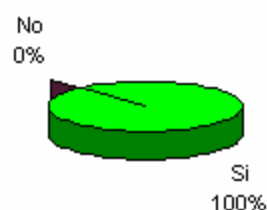


Gráfico 56: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 7 para evaluar el nivel de conducta.

El 100% de los entrevistados consideran que cumplen con las normas establecidas en la empresa.

8. ¿Muestro interés en el trabajo?

Tabla 57: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 8 para evaluar el nivel de conducta.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100

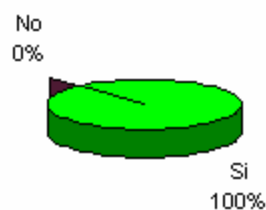


Gráfico 57: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 8 para evaluar el nivel de conducta.

El 100% de los entrevistados cree mostrar interés en el trabajo.

9. ¿Con relación al trabajo, mantengo una buena comunicación con mis compañeros y supervisor?

Tabla 58: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 9 para evaluar el nivel de conducta.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100

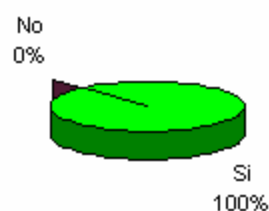


Gráfico 58: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 9 para evaluar el nivel de conducta.

El 100% de los entrevistados considera mantener una buena comunicación con sus compañeros y supervisor.

10. ¿Realizo un buen trabajo?

Tabla 59: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 10 para evaluar el nivel de conducta.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100

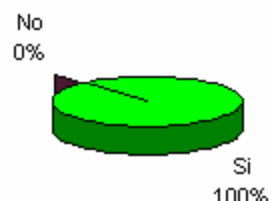


Gráfico 59: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 10 para evaluar el nivel de conducta.

Para el 100% de los entrevistados el trabajo que realizan en las empresas es de calidad.

11. ¿Soy cuidadoso(a) con los elementos de trabajo?

Tabla 60: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 11 para evaluar el nivel de conducta.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100

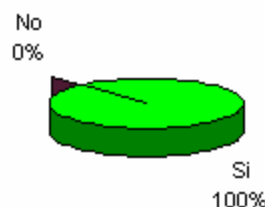


Gráfico 60: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 11 para evaluar el nivel de conducta.

El 100% de los entrevistados piensa que es cuidadoso(a) con los elementos de trabajo.

12. ¿Soy limpio(a) y ordenado(a) en el trabajo?

Tabla 61: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 12 para evaluar el nivel de conducta.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100

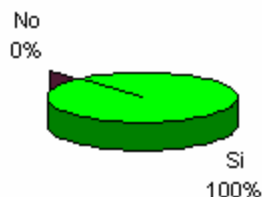


Gráfico 61: Porcentaje de respuestas del participante a la pregunta 12 para evaluar el nivel de conducta.

El 100% de los entrevistados consideran ser limpios y ordenados en el trabajo.

Todas las preguntas para medir el nivel de conducta (opinión del participante) fueron contestadas positivamente por el 100% de los por los participantes del curso, excepto la pregunta N° 1, en la cual 1 persona (6,67%) respondió que no se adaptó con facilidad al trabajo.

II. ¿Qué aspectos considera que se pueden mejorar para hacer el curso más útil?

Los participantes del curso de formación de ASODECO que se encuentran trabajando en las diferentes empresas, mencionaron varios aspectos del curso que se pueden modificar para facilitarles o hacerles más productiva su vida laboral. Entre los comentarios recibidos por estas personas se encuentran los siguientes:

“Mejor comunicación con tiempo, del resto excelente”, es decir que al realizarse algún evento especial le avisen con tiempo para poder planificarse en el trabajo.

“No me gustan los paseos y siempre repiten lo mismo [...] hablan demasiado”.

“Hablar conmigo para ayudarme en el trabajo”.

“El curso fue clave [...] me tienen que tomar más en cuenta para el trabajo porque yo doy más”.

“Les tienen que pedir consejo a los que están trabajando”.

“Deberían hacer más actividades los Viernes cuando voy a ASODECO, uno paga para verles la cara [...] al principio había computación, después ya no [...] cuando sales a la calle ellos retroceden”.

Nuevamente se evidencia la dificultad por parte de las personas entrevistadas de emitir una opinión basada en argumentos lógicos, los cuales deban ser considerados.

5. Nivel 3. Conducta (Compañeros)

I.

1. ¿Se adaptó con facilidad al trabajo?

Tabla 62: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 1 para evaluar el nivel de conducta.

	Frecuencia	%
Si	29	100
No	0	0
Total	29	100



Gráfico 62: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 1 para evaluar el nivel de conducta.

El 100% de los compañeros consideran que los participantes del curso se adaptaron con facilidad al trabajo.

2. ¿Su apariencia personal es buena?

Tabla 63: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 2 para evaluar el nivel de conducta.

	Frecuencia	%
Si	28	96,55
No	1	3,45
Total	29	100

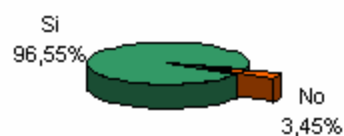


Gráfico 63: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 2 para evaluar el nivel de conducta.

Para el 96,55% de los compañeros, la apariencia personal de los asistentes al curso es buena.

3. ¿Se presenta con puntualidad?

Tabla 64: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 3 para evaluar el nivel de conducta.

	Frecuencia	%
Si	29	100
No	0	0
Total	29	100

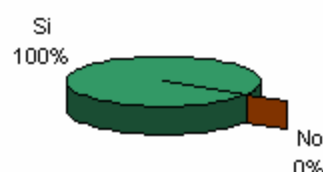


Gráfico 64: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 3 para evaluar el nivel de conducta.

El 100% de los compañeros opinan que los miembros del programa de formación de ASODECO se presentan con puntualidad al trabajo.

4. ¿Asiste regularmente al trabajo?

Tabla 65: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 4 para evaluar el nivel de conducta.

	Frecuencia	%
Si	29	100
No	0	0
Total	29	100

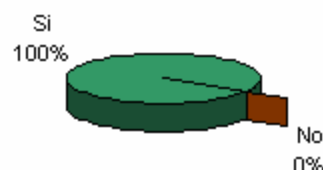


Gráfico 65: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 4 para evaluar el nivel de conducta.

Para el 100% de los compañeros las personas integradas por ASODECO a las empresas asisten regularmente al trabajo.

5. ¿Cumple con sus responsabilidades dentro de la empresa?

Tabla 66: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 5 para evaluar el nivel de conducta.

	Frecuencia	%
Si	29	100
No	0	0
Total	29	100

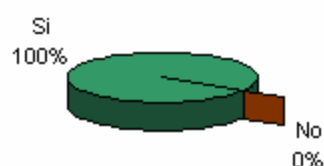


Gráfico 66: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 5 para evaluar el nivel de conducta.

Para el 100% de los compañeros de los participantes en el curso, éstos cumplen con sus responsabilidades dentro de la empresa

6. ¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?

Tabla 67: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 6 para evaluar el nivel de conducta.

	Frecuencia	%
Si	29	100
No	0	0
Total	29	100

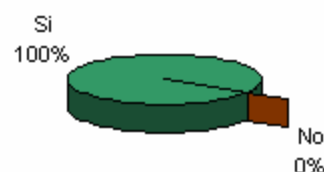


Gráfico 67: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 6 para evaluar el nivel de conducta.

Para el 100% de los compañeros, los asistentes al curso mantienen buenas relaciones con ellos.

7. ¿Cumple con las normas de la empresa?

Tabla 68: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 7 para evaluar el nivel de conducta.

	Frecuencia	%
Si	29	100
No	0	0
Total	29	100



Gráfico 68: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 7 para evaluar el nivel de conducta.

El 100% de los compañeros creen que los participantes en el curso cumplen con las normas de la empresa.

8. ¿Muestra interés en el trabajo?

Tabla 69: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 8 para evaluar el nivel de conducta.

	Frecuencia	%
Si	29	100
No	0	0
Total	29	100



Gráfico 69: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 8 para evaluar el nivel de conducta.

El 100% de los entrevistados piensan que los trabajadores integrados por ASODECO muestran interés en el trabajo.

9. ¿Mantiene una buena comunicación con sus compañeros y supervisor, con relación al trabajo?

Tabla 70: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 9 para evaluar el nivel de conducta.

	Frecuencia	%
Si	29	100
No	0	0
Total	29	100



Gráfico 70: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 9 para evaluar el nivel de conducta.

El 100% de los compañeros creen que los asistentes al curso mantienen una buena comunicación con ellos y con su supervisor.

10. ¿Realiza un buen trabajo?

Tabla 71: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 10 para evaluar el nivel de conducta.

	Frecuencia	%
Si	29	100
No	0	0
Total	29	100



Gráfico 71: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 10 para evaluar el nivel de conducta.

El 100% de los compañeros consideran que los miembros de ASODECO realizan un buen trabajo, dentro de la empresa en la cual desempeñan sus labores.

11. ¿Es cuidadoso(a) con los elementos de trabajo?

Tabla 72: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 11 para evaluar el nivel de conducta.

	Frecuencia	%
Si	29	100
No	0	0
Total	29	100

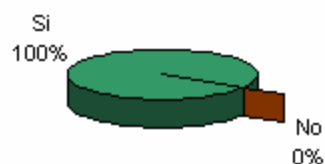


Gráfico 72: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 11 para evaluar el nivel de conducta.

Para el 100% de los compañeros encuestados, los asistentes al curso de ASODECO son cuidadosos con los elementos de trabajo.

12. ¿Es limpio(a) y ordenado(a) en el trabajo?

Tabla 73: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 12 para evaluar el nivel de conducta.

	Frecuencia	%
Si	29	100
No	0	0
Total	29	100



Gráfico 73: Porcentaje de respuestas de los compañeros a la pregunta 12 para evaluar el nivel de conducta.

Los participantes del curso son considerados como limpios y ordenados en el trabajo por el 100% de los compañeros encuestados.

Los compañeros, contestaron en referencia a la conducta observada en los participantes del curso de ASODECO, en todas las preguntas menos en una, en un 100% de manera positiva.

Con relación a la apariencia personal (Pregunta N° 2), hubo 1 persona que respondió negativamente, considerando que no es la más adecuada para su puesto de trabajo.

II. ¿Qué aspectos considera que puede/n mejorar en su desempeño?

Los compañeros por lo general respondían “Nada” o “Ninguno”, hubo también observaciones positivas como:

“Hace bien su trabajo...”, “...cada día hace mejor su trabajo”, “Me parece que se desenvuelve muy bien en su área de trabajo y es buen compañero”, “Ninguno porque todo lo hace bien”.

Se obtuvieron también algunas posibles áreas de mejora:

“Es muy estresada, debe tranquilizarse un poco con el trabajo, ya que es difícil, tiene que ir con calma”.

“Se altera demasiado rápido, pero es por la presión del mismo trabajo, del resto todo bien”.

“Su concentración”.

“La puntualidad”.

“Su amabilidad”.

“La comunicación porque muchas veces es callada”.

La mayoría de las opiniones recibidas por parte de los compañeros de los participantes del curso de formación son referentes a la propia condición y personalidad de los mismos.

Uno de ellos manifestó que “puede mejorar un poco en tener un mayor conocimiento ante lo laboral”, esta última se considera especialmente relevante, ya que el curso tiene una incidencia directa sobre los conocimientos que tengan sus asistentes en el área laboral.

6. Nivel 3. Conducta (Supervisor)

I.

1. ¿Se adaptó con facilidad al trabajo?

Tabla 74: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 1 sobre la conducta del participante.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100

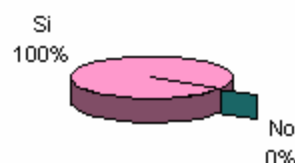


Gráfico 74: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 1 sobre la conducta del participante.

Todos los supervisores encuestados afirman que el personal asignado se adaptó con facilidad al trabajo.

2. ¿Su apariencia personal es buena?

Tabla 75: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 2 sobre la conducta del participante.

	Frecuencia	%
Si	14	93,33
No	1	6,67
Total	15	100



Gráfico 75: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 2 sobre la conducta del participante.

Un 93% de los participantes en esta encuesta opinan que la presencia personal de sus supervisados es buena, mientras que el 7% restante opina lo contrario.

3. ¿Se presenta con puntualidad?

Tabla 76: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 3 sobre la conducta del participante.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100



Gráfico 76: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 3 sobre la conducta del participante.

De las 15 personas participantes, el 100% concuerda en que los trabajadores son puntuales.

4. ¿Asiste regularmente al trabajo?

Tabla 77: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 4 sobre la conducta del participante.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100



Gráfico 77: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 4 sobre la conducta del participante.

El total del universo participante en la encuesta informa que su personal supervisado asiste con regularidad a sus compromisos laborales.

5. ¿Cumple con sus responsabilidades dentro de la empresa?

Tabla 78: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 5 sobre la conducta del participante.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100



Gráfico 78: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 5 sobre la conducta del participante.

El gráfico refleja que los participantes cumplen a cabalidad sus responsabilidades dentro de la empresa, lo cual es confirmado por el resultado obtenido en el cual un 100% de los encuestados respondió de manera afirmativa.

6. ¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?

Tabla 79: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 6 sobre la conducta del participante.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100



Gráfico 79: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 6 sobre la conducta del participante.

La opinión general de los supervisores es que los participantes mantienen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, ésto es sustentado por los resultados obtenidos en los cuales observamos un 100% de respuestas positivas.

7. ¿Cumple con las normas de la empresa?

Tabla 80: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 7 sobre la conducta del participante.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100



Gráfico 80: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 7 sobre la conducta del participante.

Podemos afirmar que la totalidad de los participantes cumple con las normas de la empresa, ya que los 15 supervisores encuestados así lo afirman.

8. ¿Muestra interés en el trabajo?

Tabla 81: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 8 sobre la conducta del participante.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100



Gráfico 81: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 8 sobre la conducta del participante.

Los resultados muestran con total claridad que los supervisados demuestran interés en sus labores, al arrojar un 100% de respuestas afirmativas por parte de los supervisores.

9. ¿Mantiene una buena comunicación con sus compañeros y supervisor, con relación al trabajo?

Tabla 82: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 9 sobre la conducta del participante.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100



Gráfico 82: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 9 sobre la conducta del participante.

En relación al trabajo, los participantes poseen buena comunicación con sus compañeros y supervisores, esta afirmación es apoyada con el 100% de respuestas positivas dadas por los encuestados.

10. ¿Realiza un buen trabajo?

Tabla 83: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 10 sobre la conducta del participante.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100



Gráfico 83: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 10 sobre la conducta del participante.

Todos los supervisores coinciden en que los participantes realizan un buen trabajo y esto se refleja en los resultados obtenidos, los cuales muestran que las 15 personas encuestadas respondieron de manera positiva.

11. ¿Es cuidadoso(a) con los elementos de trabajo?

Tabla 84: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 11 sobre la conducta del participante.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100



Gráfico 84: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 11 sobre la conducta del participante.

Al observar los resultados podemos asegurar que el 100% de los participantes son cuidadosos con los elementos de trabajo.

12. ¿Es limpio(a) y ordenado(a) en el trabajo?

Tabla 85: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 12 sobre la conducta del participante.

	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100



Gráfico 85: Porcentaje de respuestas del supervisor a la pregunta 12 sobre la conducta del participante.

El gráfico muestra que el universo completo de encuestados respondió de manera afirmativa al planteamiento por lo que podemos concluir que todos los participantes son limpios y ordenados en el trabajo.

En su mayoría los supervisores manifestaron no tener ninguna objeción en cuanto a la conducta presentada en el trabajo por los miembros de ASODECO.

En la pregunta N° 2 hubo un entrevistado que contestó que la apariencia personal del supervisado no es la idónea para su desempeño laboral.

II. ¿Qué aspectos considera que puede/n mejorar en su desempeño?

Algunos supervisores contestaron “Ninguno” o dejaban la pregunta sin responder, otros hicieron hincapié en los aspectos que los participantes del curso de formación de ASODECO, podrían mejorar en su desempeño laboral, entre estos se encuentran:

“Mejorar el orden y reforzar su higiene personal; debe ser más calmada”.

“A veces se distrae”.

“A pesar de que se adapta con facilidad, cuando se le asignan nuevas tareas le cuesta cambiar la rutina (son muy rutinarios)”.

“Normalmente son chicos muy correctos, colaboradores, amistosos, pero en ocasiones suelen cambiar muy rápido su estado emocional”.

“En su concentración ya que en ocasiones se distrae”.

Las opiniones brindadas por los supervisores, del mismo modo que los compañeros, en su mayoría reflejan rasgos de la condición y personalidad de los sujetos de estudio.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES

Nivel 1. Reacción:

Con base a los resultados obtenidos de la evaluación de la *reacción* de los participantes hacia el curso de formación “Creando Independencia” que imparte ASODECO, se encontró que el curso resultó satisfactorio en un 95%, generando una reacción positiva de los participantes ante el curso. Al presentarse este resultado se evidencia una predisposición favorable de los participantes a adquirir los conocimientos y asegurar su aprendizaje, aunque no la garantice.

Así como plantea Kirkpatrick, la formación cumple la meta de calidad si la satisfacción del usuario o cliente alcanza o supera el 90%, por lo tanto se considera que la reacción hacia el curso de ASODECO es efectiva.

Nivel 2. Aprendizaje:

Para el nivel de *aprendizaje* se evaluaron tanto los conocimientos adquiridos en la formación como las actitudes de los participantes hacia el trabajo, en ambos casos se obtuvieron resultados positivos, por lo cual se considera que el aprendizaje fue efectivo, a pesar de que se evidenciaron fallas en temas como: la importancia de las 34 grandes (Anexo D), la hora de llegada a una entrevista laboral y el salario mínimo y la Ley de Política Habitacional.

Kirkpatrick considera que el aprendizaje luego de una acción formativa tiene lugar cuando se produce un cambio en las actitudes, incrementa el conocimiento o aumentan las habilidades. Para que haya un cambio de conducta debe producirse uno o más de estos cambios.

Nivel 3. Conducta:

En el nivel de *conducta* se tomó en cuenta la opinión del participante, dos de sus compañeros y el supervisor.

Para todos los encuestados la conducta de los participantes es la adecuada para el cargo que cada uno desempeña, uno de los participantes consideró que no se adaptó con facilidad al trabajo. Los compañeros y supervisores coincidieron en manifestar que el aspecto que no es de su entera satisfacción es la apariencia personal de uno de los participantes del curso.

CAPÍTULO VIII

RECOMENDACIONES

1. En cuanto a las instalaciones en donde se dicta el curso, se recomienda a ASODECO ubicar al “Grupo Orión” en un salón propio, en donde puedan contar con una mayor privacidad o restringir el acceso a personas ajenas al grupo mientras se imparten las clases y se realizan las actividades, para evitar las distracciones durante el curso.
2. Se evidencia la necesidad de profundizar el aprendizaje para garantizar la comprensión y mejor entendimiento de los siguientes temas impartidos en el curso: la importancia de las “34 grandes” o conductas que favorecen una integración laboral efectiva (Anexo D), la hora de llegada a una entrevista de trabajo, el salario mínimo (concepto y monto actual) y la Ley de Política Habitacional, esto se puede realizar bien sea implementando nuevas técnicas o métodos de enseñanza, o realizando mayor énfasis al momento de explicar los respectivos temas.
3. En referencia a las actitudes, para lograr una mayor preparación de las personas al momento de ingresar a trabajar en las empresas, sería recomendable efectuar sesiones previas con especialistas en el área para ayudarla a sentirse mejor preparada para su ingreso en el campo laboral.
4. Brindar a la empresa información sobre las condiciones “especiales” de las personas que ingresan a trabajar, ya que muchos de los compañeros y supervisores no están claros en las mismas o que la misma empresa brinde una pequeña inducción a sus empleados sobre sus características y formas indicadas para tratarlos.
Se demuestra el desconocimiento por parte de los compañeros y supervisores con las respuestas brindadas por ellos ante los aspectos que deben mejorar los participantes del

curso, los cuales en su mayoría son limitaciones específicas de su condición (falta de concentración, cambio de estado de ánimo, dificultad para cambiar de rutina).

5. Para futuras investigaciones se recomienda trabajar con otras discapacidades como: Ceguera total, Sordera total, Discapacidades o pérdida de las extremidades superiores y Discapacidades o pérdida de las extremidades inferiores.

BIBLIOGRAFÍA

Aramayo, M. (1993). La familia de la persona con retardo mental. Tesis de doctorado no publicada, Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.

Aramayo, M. (1996). La persona con Síndrome de Down: hechos, mitos, problemas, sugerencias. Caracas: Fondo Editorial Tropykos.

Arias, F. (1999). El Proyecto de Investigación: Guía para su elaboración. (3era Ed.). Caracas: Editorial Episteme.

Batikoff, T. (2000). Efectividad del adiestramiento implantado por una empresa de servicios venezolana. Tesis no publicada. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Bohlander, G., Snell, S., y Sherman, A. (2001). Administración de Recursos Humanos. (12ª Ed.). México, D.F: Thomson Learning.

Bustillo, O. & Vásquez, L. (2002). Evaluación de un programa de adiestramiento aplicado en una empresa, según la metodología de D. Kirkpatrick. Tesis no publicada. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Camel, E. (2006, 27 de Agosto). Presencia obligatoria de discapacitados en nóminas. El Universal, p.2-5.

Campbell, D. & Stanley, J. (1970). Diseños experimentales y cuasiexperimentales en la investigación social. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

Castro, C., Pérez, M. & Betancourt, Y. (2004). Propuesta para la creación de un programa de capacitación laboral para personas con Retraso Mental de menor compromiso cognitivo dentro de la corporación Subway". Tesis no publicada. Instituto Universitario Avepame. Caracas, Venezuela.

Código Civil de Venezuela (1996).

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Cunningham, C. (1990). El Síndrome de Down, una introducción para padres. (1ª Ed.). Barcelona, España: Paidós.

De Lorenzo, R. (sin fecha). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. Consultado de la Revista del Ministerio de trabajo y asuntos sociales, España de la World Wide Web:

<http://www.mtas.es/publica/revista/numeros/50/Est04.pdf>

Díaz, Z. & Eustache, A. (1997). Condiciones de incorporación y participación del sordo en el mercado laboral del área metropolitana. Tesis no publicada. Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.

Festa, M. (Sin fecha). La integración laboral: Un hito fundamental en el desarrollo de la persona. Consultado de Fundación Paso a Paso de la World Wide Web:

http://www.pasoapaso.com.ve/boletin/boletin_15_1.htm#6

García, A. & Iribarren, L. (1997). Campaña institucional para informar como integrar a las personas con síndrome de Down al campo laboral. Tesis no publicada. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

Gómez, R. (Sin fecha). Discapacidades en la Infancia. Consultado de:

<http://paidos.rediris.es/genysi/recursos/doc/estadis/discapacidades.pdf>

Gómez-Mejía, L., Balkin, D. & Cardy, R. (1998). Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Prentice Hall.

Guevara, M. & Irala, B. (2004). Evaluación de impacto de un programa de adiestramiento en higiene y seguridad industrial según el modelo de Kirkpatrick. Tesis no publicada. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Guillén, V. & Pozada, M. (2003). Recomendaciones para motivar a padres de niños que presentan síndrome de Down con retardo mental leve, sobre alternativas de higiene oral. Tesis de grado no publicada. Universidad Santa María, Caracas, Venezuela.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (1998). Metodología de la Investigación. (2da Ed.). México, D.F.: Mc Graw Hill.

Jacob, C. (1977). Valoración e Integración Social del Deficiente Mental. (Cuaderno N°1). Caracas: Comisión Permanente para la Atención del Retardo Mental.

Jasso, L. (1991). El niño Down, mitos y realidades. México, D.F: El Manual Moderno.

Kirkpatrick, D. (1999). Evaluación de acciones formativas. Los cuatro niveles. (1ª Ed.). Barcelona, España: Epise.

Koontz, H. & Weihrich, H. (2004). Administración, una perspectiva global. (12ª Ed.). México, D.F: Mc Graw Hill.

Landauro, J. (2005). Aspectos generales del perfil laboral de las personas con discapacidad. Consultado de Fundación Paso a Paso de la World Wide Web:
http://www.pasoapaso.com.ve/GEMAS/gemas_241.htm

Ley Orgánica del Trabajo (1997).

Ley para la Integración de las Personas Incapacitadas (1993).

Luongo, R. y Mirabal, A. (1984). La situación del minusválido como consecuencia de un accidente de trabajo en Venezuela. Tesis no publicada, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Méndez, C. (2001). Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación. (3ª Ed.) Bogotá, D.C.: Mc Graw Hill.

Nava, Z. Pastori D. & Treviño, M. (2003). Nivel de independencia socio-laboral alcanzado por las personas con retardo mental participantes del programa de empleo con soporte “Creando independencia” aplicado en ASODECO. Tesis no publicada, Instituto Universitario AVEPANE, Caracas, Venezuela.

Ortega, M. & Rocco, V. (2004). La situación laboral de los discapacitados en Venezuela. Tesis publicada, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Papalia, D. & Wendkos, S. (2001). Psicología. México, D.F: Mc Graw Hill.

Pinto, R. (2004). Planeación estratégica de capacitación empresarial. México, D.F.: Mc Graw Hill.

Ramírez, M., Rojas, S. & Terraza, L. (2003). Rol del higienista dental en la atención odontológica de niños con autismo leve y los que presentan síndrome de Down, con edad cronológica entre 5 a 10 años. Tesis no publicada. Universidad Santa María, Caracas, Venezuela.

Training Club. Organización y seguimiento de la formación. Barcelona: Ediciones EPISE y Gestión 2000.

Troncoso, M. (1999). La importancia del apoyo y seguimiento en el trabajo de las personas con discapacidad intelectual. Consultado de Fundación Paso a Paso de la World Wide Web: http://www.pasoapaso.com.ve/boletin/boletin_11_1.htm#importancia

Urdaneta, O. (1997). El desarrollo de los recursos humanos en los procesos de apertura económica. "Modelo U". (2ª Ed.) Bogotá: 3R editores.

Vanososte, M. (2003). Gestión de las discapacidades en los actores del sistema de Relaciones Industriales de Venezuela; Distrito Capital. Tesis no publicada. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Verdugo, M., Jordán de Urríes, F. & Bellver, F. (1998). Situación actual del Empleo con Apoyo en España. Consultado de Siglo Cero nº175, vol 29, (1), pp. 23-31 de la World Wide Web: <http://www3.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/informe.htm>

Verdugo, M. & Jordán de Urríes, F. (2003). El empleo con apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios. Consultado de la Universidad de Salamanca, Instituto Universitario de Integración en la Comunidad de la World Wide Web: <http://sid.usal.es/idos/F8/FDO6482/documento59de2003.pdf>

Las fuentes electrónicas empleadas fueron las siguientes:

<http://www.apse.org/>

<http://www.afse.org.uk/>

<http://www.apalancar.org/contacto.asp>

<http://www.asodeco.com/>

<http://www.webmediaven.com/avepane/>

<http://www.invedin.org/>

http://es.wikipedia.org/wiki/S%C3%ADndrome_de_Down

<http://www.hrea.net/>

http://www.down21.org/salud/port_salud.html

<http://www.down21.org/trabajo/aura.htm>

<http://www.elnacional.com/revistas/todoendomingo/todo117/reportaje1.htm>

<http://www.gentiuno.com/articulo.asp?articulo=1801>

<http://www.nichcy.org/spanish.htm>

<http://www.nichd.nih.gov/publications/pubs/downsyndrome/down-sp.htm#Presencia>

<http://www.rae.es/>

ANEXOS

ANEXO A
ARTÍCULO DE PRENSA

PROYECTO // Ley consagrará la inclusión laboral

Presencia obligatoria de discapacitados en nóminas

2,3 millones
de venezolanos
tienen necesidades
especiales

EDUARDO CAMEL ANDERSON
EL UNIVERSAL

Pilar Martínez ha escuchado hablar con optimismo e ilusión de un proyecto de ley que reivindica sus derechos humanos y sociales como discapacitada física, condición bajo la cual vive desde hace nueve años, cuando perdió la movilidad en sus piernas debido a un accidente de tránsito.

"No he conseguido empleo fijo en los últimos años, y casi no salgo de casa por lo difícil que es transportarse en Caracas, lo cual no sólo es traumático sino costoso (siempre debe ir en taxi), y como no trabajo, pues no puedo darme ese lujo", dijo.

Esta venezolana piensa que su condición puede cambiar con la aprobación de la Ley para Personas Discapacitadas, que ya recibió el visto bueno en la primera discusión de la Asamblea Nacional, y que establece, entre otras disposiciones, que las instituciones públicas y las empresas del Estado así como las privadas deben mantener en sus nóminas un mínimo de 5% de empleados con discapacidad, en cualquiera de los niveles (de obrero a ejecutivos).

En la actualidad, más de 2,3 millones de venezolanos tiene algún grado de discapacidad física. La cifra (estimada por la Organización Panamericana de la Salud) involucra a 10% de la población y, aunque no existe un registro centralizado confiable que indique cuántos se ven imposibilitados de trabajar debido a su condición, la exposición de motivos que justifica el proyecto de ley, indica que la discriminación laboral, en este sentido, es importante.

El articulado indica que la aptitud de las personas con discapacidad para ser emplea-



10% de la población pertenece al grupo de discapacitados, según la Organización Panamericana de la Salud

Disposiciones

Sin excepción Los empleadores informarán semestralmente, al Consejo Nacional para Personas con Discapacidad, el número de trabajadores con discapacidad empleados, identidad y actividad que desempeñan, dice el proyecto de Ley de Discapacitados.

Políticas El Ministerio con competencia en Desarrollo Social y del Trabajo formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad.

Animales Las personas con discapacidad que tengan como acompañantes y auxiliares animales entrenados para su apoyo y servicio tienen derecho a que permanezcan con ellos en todos los espacios, incluido el laboral, sin restricciones.

das deberá ser la misma que el resto del personal del mismo nivel, rango y cargo, y que los puestos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo.

Asimismo, y considerando la existencia de Normas Covenin sobre accesibilidad y transitabilidad de personas, elaboradas con criterios técnicos (pero sin fuerza oficial de algún tipo, por su carácter de recomendaciones), se establece la sujeción obligatoria a ellas, por parte de institucio-

nes y organismos públicos o privados.

La ley vendría a sustituir a la vigente Ley para la Integración de las Personas Incapacitadas, un término que en la actualidad se considera despectivo, de cara a los pronunciamientos de instituciones como la Organización de las Naciones Unidas.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística (cuyo estimado de discapacitados es inferior: 6% de la población, 7% de quienes están en este grupo perdieron alguna extremidad inferior y 4% alguna superior, 3% vive con ceguera, 4% con sordera, 73% pertene-

ce a otras variables, y 9% tiene retardo mental).

Por eso, la ley protege también a las personas con discapacidad mental, al disponer que deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia.

El proyecto crea como órgano rector el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, el cual ya tiene una asignación de 2,6 billones de bolívares para su funcionamiento, provenientes de asignaciones del Estado.

ANEXO B
INSTRUMENTOS DE
RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA REACCIÓN

La información suministrada por usted será de gran ayuda para mejorar la efectividad del curso. Este cuestionario es de carácter confidencial. Por favor responda con la mayor sinceridad.

Instrucciones

I. A continuación se le van a presentar una serie de preguntas. No existen respuestas correctas ni incorrectas. De acuerdo con su opinión, por favor indique su respuesta.

	SI	NO
Sobre la Materia		
1. ¿La materia vista durante el curso me gusta, me interesa?		
2. ¿La materia vista en el curso es útil para el trabajo?		
3. ¿Me fue fácil comprender la materia vista?		
Sobre el Formador		
4. ¿Tiene paciencia para enseñar?		
5. ¿Sabe comunicarse?		
6. ¿Explica bien la materia?		
7. ¿Contesta a las preguntas y me ayuda cuando lo necesito?		
8. ¿Es alegre y amistoso?		
9. ¿Mantiene una sesión animada e interesante?		
10. ¿Prepara bien la clase?		
Sobre el material audiovisual (láminas, películas, etc.) y de apoyo (folletos, libros, etc.)		
11. ¿El material audiovisual es adecuado para la materia ?		
12. ¿El material de apoyo es adecuado para la materia?		
Sobre el lugar de realización del curso		
13. ¿Está bien ubicado?		
14. ¿Es cómodo?		
15. ¿Es espacioso?		
16. ¿Está bien iluminado?		
17. ¿Está bien ventilado?		
18. ¿Es limpio?		
Sobre la metodología utilizada		
19. ¿Los ejercicios o dramatizaciones realizados en el curso me permitieron practicar mis conocimientos?		
20. ¿Las visitas a las empresas me permitieron ver como es el trabajo en la realidad?		

II. ¿Qué aspectos considera que se pueden mejorar en el curso?

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CONDUCTA

La información suministrada por usted será de gran ayuda para mejorar la efectividad del curso. Este cuestionario es de carácter confidencial. Por favor responda con la mayor sinceridad.

Instrucciones

I. A continuación se le van a presentar una serie de preguntas. No existen respuestas correctas ni incorrectas. De acuerdo con su opinión, por favor indique su respuesta.

	SI	NO
1. ¿Con lo que me enseñaron en el curso, me adapté con facilidad al trabajo?		
2. ¿Mi apariencia personal es buena?		
3. ¿Me presento con puntualidad?		
4. ¿Asisto regularmente al trabajo?		
5. ¿Cumpló con mis responsabilidades en la empresa?		
6. ¿Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo?		
7. ¿Cumpló con las normas de la empresa?		
8. ¿Muestro interés en el trabajo?		
9. ¿Con relación al trabajo, mantengo una buena comunicación con mis compañeros y supervisor?		
10. ¿Realizo un buen trabajo?		
11. ¿Soy cuidadoso(a) con los elementos de trabajo?		
12. ¿Soy limpio(a) y ordenado(a) en el trabajo?		

II. Responda la siguiente pregunta:

¿Qué aspectos considera que se pueden mejorar para hacer el curso más útil?

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CONDUCTA

Este cuestionario debe ser llenado por el *supervisor* y los *compañeros* del evaluado.

Deseamos conocer su opinión sobre el comportamiento en el trabajo de las personas que forman parte del programa de formación “Creando independencia de ASODECO”.

La información suministrada por usted será de gran ayuda para mejorar la efectividad del curso. Este cuestionario es de carácter confidencial. Por favor responda con la mayor sinceridad.

Instrucciones

I. A continuación se le van a presentar una serie de preguntas. No existen respuestas correctas ni incorrectas. De acuerdo con su opinión, por favor indique su respuesta, en relación a la persona evaluada.

	SI	NO
1. ¿Se adaptó con facilidad al trabajo?		
2. ¿Su apariencia personal es buena?		
3. ¿Se presenta con puntualidad?		
4. ¿Asiste regularmente al trabajo?		
5. ¿Cumple con sus responsabilidades dentro de la empresa?		
6. ¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?		
7. ¿Cumple con las normas de la empresa?		
8. ¿Muestra interés en el trabajo?		
9. ¿Mantiene una buena comunicación con sus compañeros y supervisor, con relación al trabajo?		
10. ¿Realiza un buen trabajo?		
11. ¿Es cuidadoso(a) con los elementos de trabajo?		
12. ¿Es limpio(a) y ordenado(a) en el trabajo?		

II. Responda la siguiente pregunta:

¿Qué aspectos considera que puede/n mejorar en su desempeño?

CUESTIONARIO PARA MEDIR LOS CONOCIMIENTOS (APRENDIZAJE)

La información suministrada por usted será de gran ayuda para mejorar la efectividad del curso. Este cuestionario es de carácter confidencial. Por favor responda con la mayor sinceridad.

Instrucciones

A continuación le vamos a presentar un enunciado y tres posibles respuestas, debe indicar la respuesta que considere correcta:

1. En relación a las conductas que interfieren de manera directa en la integración laboral (34 grandes), lo importante es:
 - a) Aplicarlas en la vida familiar, social y laboral
 - b) Aprenderlas de memoria
 - c) Leerlas todas las noches antes de dormir
2. La apariencia personal es:
 - a) Muy importante a la hora de buscar trabajo y trabajar
 - b) No tiene ninguna importancia en el trabajo
 - c) Es importante solo para los jefes
3. Un currículum debe contener información sobre:
 - a) La experiencia de vida, educacional y laboral
 - b) La familia y los amigos
 - c) Lo que una persona hace en su tiempo libre
4. Un currículum debe tener en la parte superior:
 - a) Una foto familiar
 - b) La firma
 - c) Una foto reciente
5. Para una entrevista de trabajo hay que vestirse con:
 - a) Short y franela
 - b) Pantalón y camisa
 - c) Traje o vestido
6. A una entrevista de trabajo hay que llegar:
 - a) Media hora antes
 - b) A la hora exacta

c) Media hora después

7. En una entrevista hay que decir:

- a) Una mentira blanca
- b) Puras mentiras para quedar bien
- c) Solo la verdad

8. Al responder las preguntas de una entrevista debes responder:

- a) Lo que te preguntan
- b) Lo primero que se te venga a la mente
- c) Contando tu vida personal e íntima

9. Los tipos de cuentas son:

- a) Grandes y pequeñas
- b) De entradas y de salidas
- c) Corriente y de ahorros

10. Las tarjetas del banco pueden ser:

- a) En billetes o en monedas
- b) De débito o de crédito
- c) Para comprar o para vender

11. El salario es:

- a) Para que una persona pueda comprar todo lo que quiera
- b) El trabajo que realiza una persona en una empresa
- c) El pago que recibe en forma periódica un trabajador de manos de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado

12. El salario de los empleados se recibe:

- a) Cada 15 días (15 y último)
- b) Cuando el trabajador lo solicite
- c) Semanalmente

13. El salario mínimo es:

- a) El salario por debajo del cual no se puede pactar ninguna remuneración y es fijado por el gobierno
- b) El salario que el trabajador considera justo
- c) El salario que la empresa considere que debe pagar al trabajador

14. El salario mínimo se encuentra en:

- a) 200.000 Bs.
- b) 512.325 Bs.
- c) 650.000 Bs.

15. Las formas de pago más comunes son:

- a) Efectivo, depósito en cuenta y cheque
- b) Mediante el Coordinador de Integración (Andrés)
- c) Mediante los padres del trabajador

16. Para utilizar el cajero automático de debe insertar:

- a) La cédula
- b) La tarjeta de crédito o débito
- c) La licencia de conducir

17. Una norma de seguridad para utilizar un cajero es:

- a) Pedirle ayuda a una persona extraña
- b) Decir el monto que se va a retirar en voz alta
- c) Estar pendiente de que no haya nadie alrededor y no hablar con nadie

18. Los cesta tickets son:

- a) Parte del salario
- b) Un beneficio que da la empresa a sus trabajadores
- c) Una ayuda de los padres al trabajador

19. La Ley de Política Habitacional permite al trabajador:

- a) Comprar comida
- b) Comprar una vivienda
- c) Comprar artículos para el hogar

20. Cuando una persona renuncia o la despiden de una empresa, le dan una:

- a) Felicitación
- b) Liquidación
- c) Finalización

CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS ACTITUDES (APRENDIZAJE)

La información suministrada por usted será de gran ayuda para mejorar la efectividad del curso. Este cuestionario es de carácter confidencial. Por favor responda con la mayor sinceridad.

Instrucciones

I. A continuación se le van a presentar una serie de preguntas. No existen respuestas correctas ni incorrectas. De acuerdo con su opinión, por favor indique su respuesta.

	SI	NO
1. ¿Me sentía preparado cuando empecé a trabajar?		
2. ¿Puedo relacionarme con otras personas en el trabajo?		
3. ¿Estoy dispuesto a pedir ayuda a mis compañeros si tengo dificultades para hacer alguna actividad?		
4. ¿Estoy dispuesto a ayudar a mis compañeros si tienen alguna dificultad?		
5. ¿Me gusta trabajar con mis compañeros?		
6. ¿Me gusta mi trabajo?		
7. ¿Me siento parte importante del grupo?		
8. ¿Me esfuerzo por aprender?		
9. ¿Debo seguir las instrucciones que me dan en el trabajo?		

ANEXO C
GUÍA DE RESPUESTAS CORRECTAS DEL CUESTIONARIO
PARA MEDIR LOS CONOCIMIENTOS,
DEL NIVEL APRENDIZAJE

Guía de respuestas correctas del cuestionario para medir los conocimientos, del nivel aprendizaje

1. En relación a las conductas que interfieren de manera directa en la integración laboral (34 grandes), lo importante es:
 - a) **Aplicarlas en la vida familiar, social y laboral**
 - b) Aprenderlas de memoria
 - c) Leerlas todas las noches antes de dormir
2. La apariencia personal es:
 - a) **Muy importante a la hora de buscar trabajo y trabajar**
 - b) No tiene ninguna importancia en el trabajo
 - c) Es importante solo para los jefes
3. Un currículum debe contener información sobre:
 - a) **La experiencia de vida, educacional y laboral**
 - b) La familia y los amigos
 - c) Lo que una persona hace en su tiempo libre
4. Un currículum debe tener en la parte superior:
 - a) Una foto familiar
 - b) La firma
 - c) **Una foto reciente**
5. Para una entrevista de trabajo hay que vestirse con:
 - a) Short y franela
 - b) **Pantalón y camisa**
 - c) Traje o vestido
6. A una entrevista de trabajo hay que llegar:
 - a) **Media hora antes**
 - b) A la hora exacta
 - c) Media hora después
7. En una entrevista hay que decir:
 - a) Una mentira blanca
 - b) Puras mentiras para quedar bien
 - c) **Solo la verdad**

8. Al responder las preguntas de una entrevista debes responder:

- a) **Lo que te preguntan**
- b) Lo primero que se te venga a la mente
- c) Contando tu vida personal e íntima

9. Los tipos de cuentas son:

- a) Grandes y pequeñas
- b) De entradas y de salidas
- c) **Corriente y de ahorros**

10. Las tarjetas del banco pueden ser:

- a) En billetes o en monedas
- b) **De débito o de crédito**
- c) Para comprar o para vender

11. El salario es:

- a) Para que una persona pueda comprar todo lo que quiera
- b) El trabajo que realiza una persona en una empresa
- c) **El pago que recibe en forma periódica un trabajador de manos de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado**

12. El salario de los empleados se recibe:

- a) **Cada 15 días (15 y último)**
- b) Cuando el trabajador lo solicite
- c) Semanalmente

13. El salario mínimo es:

- a) **El salario por debajo del cual no se puede pactar ninguna remuneración y es fijado por el gobierno**
- b) El salario que el trabajador considera justo
- c) El salario que la empresa considere que debe pagar al trabajador

14. El salario mínimo se encuentra en:

- a) 200.000 Bs.
- b) **512.325 Bs.**
- c) 650.000 Bs.

15. Las formas de pago más comunes son:

- a) **Efectivo, depósito en cuenta y cheque**
- b) Mediante el Coordinador de Integración (Andrés)
- c) Mediante los padres del trabajador

16. Para utilizar el cajero automático de debe insertar:

- a) La cédula
- b) **La tarjeta de crédito o débito**
- c) La licencia de conducir

17. Una norma de seguridad para utilizar un cajero es:

- a) Pedirle ayuda a una persona extraña
- a) Decir el monto que se va a retirar en voz alta
- b) **Estar pendiente de que no haya nadie alrededor y no hablar con nadie**

18. Los cesta tickets son:

- a) Parte del salario
- b) **Un beneficio que da la empresa a sus trabajadores**
- c) Una ayuda de los padres al trabajador

19. La Ley de Política Habitacional permite al trabajador:

- a) Comprar comida
- b) **Comprar una vivienda**
- c) Comprar artículos para el hogar

20. Cuando una persona renuncia o la despiden de una empresa, le dan una:

- a) Felicitación
- b) **Liquidación**
- c) Finalización

ANEXO D
“34 GRANDES”

LAS 34 GRANDES
Conductas que favorecen una integración laboral efectiva

1. Excelente apariencia física y personal.
2. Ser puntual.
3. Evitar hablar por celular durante la jornada de trabajo.
4. Evitar hablar solo.
5. Cumplir con las normas sociales: pedir permiso cuando dos personas están conversando y pedir permiso cuando se va a entrar a una oficina.
6. Evitar decir malas palabras: sobrenombres, groserías.
7. Estar concentrado en su trabajo.
8. Cuidar y proteger los materiales de trabajo.
9. Evitar discutir con el jefe y compañeros de trabajo airadamente.
10. Mantenerse en el puesto de trabajo (no echar carro, ni estar paseando).
11. Mantener actitud madura.
12. Evitar trasnocharse en sus días laborales.
13. Evitar faltar mucho al trabajo.
14. Cumplir con las normas de cortesía.
15. Mantener un ambiente laboral armónico y positivo con los compañeros de trabajo y supervisores bajo un clima de respeto.
16. Cumplir instrucciones por parte del supervisor.
17. Evitar tener novios dentro del lugar de trabajo y no respetar las normas establecidas.
18. Evitar contar los problemas íntimos a todos los compañeros de trabajo.
19. No abusar de la confianza establecida por los compañeros y supervisores.
20. No ser imprudente.
21. Ser ordenado con sus materiales y trabajo.
22. Evitar ser chismoso e hipócrita.
23. Evitar ser conflictivo.
24. Gustarle su trabajo.
25. Evitar decir mentiras.
26. Tener confianza en sí mismo y gozar de una buena **salud emocional (autoestima-autocontrol-auto aceptación).**
27. Admitir los errores y no volver a cometerlos.
28. Adaptarse al perfil laboral que la empresa solicita.
29. Tratar con respeto y tolerancia al cliente.
30. Atender rápidamente al cliente.
31. Sonreír al cliente y mirarle a los ojos.
32. Emplear una **comunicación efectiva: vocabulario, tono de voz, confianza en sí mismo.**
33. Entender que la integración es un proceso y que participan la familia-empresario y ASODECO.
34. Practicar todas las sugerencias anteriores.

Elaborado por
JOSE FRANCISCO DOMADOR CHACON
Docente del Grupo Orión
Fase de Selección

ANEXO E
TABLAS DE VACIADO DE INFORMACIÓN

REACCIÓN

[illegible]

CONOCIMIENTOS (Aprendizaje)

	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12		13		14		15		16		17		18		19		20				
Participante	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I			
1	1		1		1		1		1		1	1		1		1		1		1		1		1	1		1	1		1		1		1	1		1	1					
2	1		1		1		1		1		1	1		1		1		1		1		1		1		1	1		1		1		1		1	1		1	1				
3		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1	1		1		1		1		1	1		1	1		
4		1	1		1		1		1		1	1		1		1		1		1		1		1		1		1	1		1		1		1		1		1	1			
5		1	1		1		1		1		1	1		1		1		1		1		1		1		1		1	1		1		1		1		1		1	1			
6		1	1		1		1		1		1	1		1		1		1		1		1		1		1		1	1		1		1		1		1		1	1			
7	1		1		1		1		1		1	1		1		1		1		1		1		1		1		1	1		1		1		1		1		1	1			
8	1		1		1		1		1		1	1		1		1		1		1		1		1		1		1	1		1		1		1		1		1	1			

Leyenda
C= Correcta
I= Incorrecta

ACTITUDES (Aprendizaje)

[illegible]

CONDUCTA

[illegible][illegible]

[illegible]

ANEXO F
FOTOS











