



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

**LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES
(INDUSTRIÓLOGO)**

Título:

Preparador Laboral de personal con discapacidad intelectual del
Área Metropolitana de Caracas: Un perfil de competencias

Realizado por:

Luis Miguel Faria Vieira.
Carmen Elena Traboscia Goffredo.

Profesor guía:

Francisco Javier Herrera Aguirre.

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha
obtenido la calificación de: _____ () puntos.

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Caracas, ____ de _____ de _____



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Preparador Laboral de personal con discapacidad
intelectual del Área Metropolitana de Caracas:
Un perfil de competencias

Tesistas:

Luis Miguel Faria Vieira.
Carmen Elena Traboscia Goffredo.

Tutor:

Francisco Javier Herrera Aguirre.

Caracas, 28 de Octubre de 2008.



DEDICATORIA

A Dios, fuente del bien, por permitirme el entendimiento para llegar a este punto de la vida, por concederme salud y ser mi impulso, mi inspiración, para poder llegar a donde quiero.

A mi Madre y Padre, por ser los pilares más importantes de mi vida que día a día me demuestran su amor, cariño y apoyo para seguir adelante. Por su energía, confianza y enseñanza que me brindaron durante toda la carrera y mi vida.

A mis hermanos, Alberto e Isabel, pues sin su apoyo y cariño incondicional no sería la persona que soy ahora, mis verdaderos amigos.

A mis Abuelos, fuentes vivas de inspiración, sabiduría y humildad, Abuelo Joaquín en el mundo no hay persona más noble que usted.

A Karina Dos Santos, siempre estuviste a mi lado en los 5 años de carrera, fuiste mi soporte, y siempre me diste tu apoyo en los buenos y malos momentos, pocas personas me comprenden por completo y tú eres una de ellas, gracias por todo mi amor.

A mis verdaderos amigos y demás familiares, por quererme y apoyarme sobre todas las cosas, todos forman parte de mi formación.

A Carmen, ¿Quién lo diría Tesis mate? Esto no sería posible sin tu perseverancia... Gracias por tu comprensión y paciencia en momentos donde casi perdíamos la fe.

En general, a todos los que forman parte de mi vida... que me quieren y me aprecian por como soy, a todos les dedico este proyecto.

Luis Miguel Faría Vieira.



DEDICATORIA

A Dios, por iluminar mi camino y permitirme amanecer todos los días.

A mi mamá, por darme la vida y vivir para mí, por ser mi apoyo incondicional y mi fuente de inspiración para simplemente lograrlo... Mami, esto es para ti...

A mi papá, quien desde el cielo me cuida, me ilumina y oye mis oraciones para ser cada día mejor... Como quisiera que estuvieses aquí para vivir esta alegría junto a ti...

A Cris, mi hermana, quien día y noche no me desampara, por ser mi ejemplo a seguir y un excelente apoyo en los momentos más difíciles... Sister!!! ¿Quién iba a pensar que esto ocurriría?

A mi familia y amigos, por ayudarme en la realización de mis sueños... Gracias por cada una de sus enseñanzas y por ser parte importante de mi vida!

A Hildo Folgar Colman, quien siempre estuvo allí de manera incondicional, brindándome su apoyo y regalándome sonrisas para seguir adelante...

A Luis Miguel, *el famoso portu*, por compartir esta etapa tan importante de mi vida y por darme serenidad en los momentos más difíciles... Cuenta conmigo para siempre!

A todas aquellas personas, que directa o indirectamente participaron en este estudio y brindaron su colaboración para el cumplimiento de esta grandiosa meta.

Carmen Elena Traboscia Goffredo.



AGRADECIMIENTOS

A nuestras familias, por brindarnos amor y apoyo incondicional, por darnos la educación necesaria para formarnos como profesionales y ser todo lo que somos hoy en día.

A Francisco Herrera, nuestro amigo y tutor, quien a pesar de todas sus ocupaciones siempre estuvo dispuesto ayudarnos y a brindarnos las orientaciones necesarias para presentar un excelente trabajo.

A Carlos Solano, nuestro amigo incondicional, quien entre llamadas a toda hora, su tesis y la nuestra, siempre estuvo presente para brindarnos sus sabios conocimientos y darnos ánimo cuando creíamos que era imposible.

A Anyi De Jesús, quien a pesar de sus múltiples compromisos, siempre se tomó el tiempo y la disposición para ayudarnos a esclarecer el camino.

A todas las personas que laboran en las instituciones participantes, que fueron y son el corazón de ésta investigación. Sin su participación nada de esto hubiese sido posible!

A todos los Profesores de la escuela de Ciencias Sociales, por habernos formado durante la carrera y ser parte de ésta valiosa etapa de nuestras vidas.



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
INDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	ix
RESUMEN.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	12
CAPÍTULO I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
CAPÍTULO II.....	20
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1. OBJETIVO GENERAL.....	20
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	20
CAPÍTULO III.....	21
MARCO TEÓRICO.....	21
1. DISCAPACIDAD.....	21
1.1 CONCEPTO DE DISCAPACIDAD Y SUS DERIVACIONES....	21
1.2 HISTORIA Y SITUACIÓN ACTUAL DE LA DISCAPACIDAD..	24
1.3 CIFRAS DE LA DISCAPACIDAD.....	32
1.4 DISCAPACIDAD INTELECTUAL.....	34
2. HERRAMIENTAS DE APOYO.....	41
2.1 EMPLEO CON APOYO.....	41
2.2 PREPARADORES LABORALES.....	43
3. PERFIL DE COMPETENCIAS.....	45
3.1 ANTECEDENTES.....	45
3.2 COMPETENCIAS.....	46
CAPÍTULO IV.....	58
MARCO REFERENCIAL.....	58
1. INSTITUCIONES NO GUBERNAMENTALES.....	58



1.1 ASOCIACIÓN AUDAZ PARA LA ORIENTACIÓN Y ESTÍMULO DE PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES (APOYE)..... 58

1.2 ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO DE EDUCACIÓN ESPECIAL COMPLEMENTARIO (ASODECO).....59

1.3 ASOCIACION VENEZOLANA DE PADRES Y AMIGOS DE NIÑOS EXCEPCIONALES (AVEPANE).....59

1.4 ASOCIACION VENEZOLANA PARA EL SINDROME DE DOWN (AVESID)..... 60

1.5 INDUSTRIAS VENEZOLANAS DE BUENA VOLUNTAD (IVBV).... 60

1.6 FUNDACION PARA LA COOPERACION DEL DESARROLLO INTEGRAL DE SOCIEDADES ESPECIALES (FUNDACODISE).....61

2. INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES.....61

2.1 TALLER DE EDUCACIÓN LABORAL DORA BURGUEÑO.....61

CAPÍTULO V.....62

MARCO METODOLÓGICO.....62

1. DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN.....62

2. UNIDAD DE ANÁLISIS POBLACIÓN Y MUESTRA.....64

2.1 UNIDAD DE ANÁLISIS.....64

2.2 POBLACIÓN.....64

2.3 MUESTRA.....64

3. VARIABLES: DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL.....67

3.1 VARIABLE COMPETENCIA DE LOS PREPARADORES LABORALES.....67

3.2 VARIABLES DEMOGRÁFICAS.....69

3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....70

4. MÉTODOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....71

4.1 DISEÑO.....71

4.2 VALIDEZ.....73

4.3 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....73

4.4 CONFIABILIDAD.....74

4.5 APLICACIÓN.....78

5. CODIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO.....79



5.1 VARIABLE DEMOGRÁFICA: INSTITUCIÓN.....	79
5.2 VARIABLE DEMOGRÁFICA: TIPO DE INSTITUCIÓN.....	80
5.3 VARIABLE DEMOGRÁFICA: SEXO.....	80
5.4 VARIABLE DEMOGRÁFICA: EDAD.....	80
5.5 VARIABLE DEMOGRÁFICA: ANTIGÜEDAD.....	81
5.6 VARIABLE DEMOGRÁFICA: EXPERIENCIA.....	81
5.7 VARIABLE DEMOGRÁFICA: NIVEL ACADÉMICO.....	81
5.8 OPCIONES DEL INSTRUMENTO: REACTIVOS.....	82
6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS DATOS.....	82
7. TÉCNICAS DE ANÁLISIS.....	83
8. CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	83
CAPÍTULO VI.....	84
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	84
1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO.....	84
1.1 CARACTERÍSTICAS SOCIO-LABORALES.....	84
1.2 RESULTADOS DE LA VARIABLES COMPETENCIA DE LOS PREPARADORES LABORALES.....	100
CAPÍTULO VII.....	122
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	122
1. CONCLUSIONES.....	122
2. RECOMENDACIONES.....	124
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	126
ANEXOS.....	131
ANEXO A: ETAPAS DEL EMPLEO CON APOYO.....	131
ANEXO B: CARTA DIRIGIDA A LAS INSTITUCIONES.....	132
ANEXO C: CARTA DE INVITACIÓN A LOS EXPERTOS PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	133
ANEXO D: FORMATO DEL INSTRUMENTO APLICADO.....	134
ANEXO E: TABLAS DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EN LA PRUEBA PILOTO.....	138



ANEXO F: TABLAS DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EN LA TOTALIDAD DE LA MUESTRA.....	139
ANEXO G: BASE DE DATOS EXCEL (PRUEBA PILOTO).....	141
ANEXO H: BASE DE DATOS EXCEL	142



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Clasificación de las competencias	61
Tabla N° 2: Relación entre el número de Preparadores Laborales por institución y el número de entrevistas pautadas/realizadas con éxito	69
Tabla N° 3: Operacionalización de variables	70
Tabla N° 4: Interpretación del Coeficiente de Confiabilidad.....	71
Tabla N° 5: Análisis de la confiabilidad de la Prueba Piloto	73
Tabla N° 6: Análisis de la confiabilidad del instrumento en la muestra total.....	73
Tabla N° 7: Codificación - Institución	78
Tabla N° 8: Codificación - Tipo de Institución	78
Tabla N° 9: Codificación - Sexo.....	79
Tabla N° 10: Codificación - Edad.....	79
Tabla N° 11: Codificación - Antigüedad.....	79
Tabla N° 12: Codificación - Experiencia	79
Tabla N° 13: Codificación - Nivel Académico	80
Tabla N° 14: Codificación de los Reactivos.....	80
Tabla N° 15: Distribución de la población por instituciones	80
Tabla N° 16: Distribución de la población por Tipo de Institución.....	81
Tabla N° 17: Distribución de la población por Sexo	81
Tabla N° 18: Distribución de la población por Edad.....	83
Tabla N° 19: Distribución de la población por la Antigüedad en las Instituciones.....	85
Tabla N° 20: Distribución de la población por la Experiencia.....	86
Tabla N° 21: Distribución de la población por el Nivel Académico	88
Tabla N° 22: Distribución de la población según Variables Sociolaborales por institución ...	89
Tabla N° 23: Escala para interpretar el grado de presencia de las competencias en los Preparadores Laborales	91



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Distribución de la población por Instituciones	83
Gráfico N° 2: Distribución de la población por Tipo de Institución.....	84
Gráfico N° 3: Distribución de la población por Sexo	85
Gráfico N° 4: Distribución de la población por Edad.....	87
Gráfico N° 5: Distribución de la población por la Antigüedad en las Instituciones.....	88
Gráfico N° 6: Distribución de la población por la Experiencia.....	94
Gráfico N° 7: Distribución de la población por el Nivel Académico	96
Gráfico N° 8: Distribución de la muestra según los años de Antigüedad por Institución	98
Gráfico N° 9: Distribución de la muestra según la Edad por Institución.....	99
Gráfico N° 10: Distribución de la muestra según los años de Experiencia por Institución ...	100
Gráfico N° 11: Distribución de la muestra según el Nivel Académico por Institución.....	101
Gráfico N° 12: Distribución de la muestra según el Sexo por Institución	98
Gráfico N° 13: Distribución de la muestra según las Competencias clasificadas por Sexo	99
Gráfico N° 14: Distribución de la muestra según las Competencias clasificadas por instituciones.....	100
Gráfico N° 15: Distribución de la muestra según las Competencias clasificado por Edad ...	101
Gráfico N° 16: Distribución de la muestra según las Competencias clasificado por Tipo de Institución.....	98
Gráfico N° 17: Distribución de la muestra según las Competencias clasificado por la Antigüedad	99
Gráfico N° 18: Distribución de la muestra según las Competencias clasificado por la Experiencia.....	100
Gráfico N° 19: Distribución de la muestra según las Competencias clasificado por Nivel Académico.....	101
Gráfico N° 20: Distribución de la muestra según la clasificación de Competencias	98
Gráfico N° 21: Distribución de la muestra según la clasificación de Competencias	98
Gráfico N° 22: Distribución de la muestra según la clasificación de Competencias	98
Gráfico N° 23: Distribución de la muestra según la clasificación de Competencias	98
Gráfico N° 24: Distribución de la muestra según la clasificación de Competencias	98
Gráfico N° 25: Distribución de la muestra según la clasificación de Competencias Funcionales.....	99
Gráfico N° 26: Distribución de la muestra según la clasificación de Competencias	98
Gráfico N° 27: Distribución de la muestra según la clasificación de Competencias	98
Gráfico N° 28: Distribución de la muestra según la clasificación de Competencias	98



Gráfico N° 29: Distribución de la muestra según la clasificación de Competencias de Empleabilidad.....	100
Gráfico N° 30: Distribución de la muestra según la clasificación de Competencias de Empleabilidad por Sexo	101
Gráfico N° 31: Distribución de la muestra según la clasificación de Competencias de Empleabilidad por Institución	98
Gráfico N° 32: Distribución de la muestra según la clasificación de Competencias de Empleabilidad por Edad.....	98

RESUMEN

En este trabajo se pretende exponer el papel que cumplen los Preparadores Laborales, basándose primordialmente en el conjunto de competencias que éstos deben poseer como herramienta fundamental para poder llevar a cabo un proceso de apoyo efectivo al personal con discapacidad intelectual ya que éste constituye el primer y principal agente de apoyo, que guía el proceso de inclusión laboral con el fin de facilitar y proporcionar el apoyo técnico que éstos requieren, para así incrementar y lograr un desempeño favorable en el ámbito laboral; no sólo para su integración en el trabajo, sino también para alcanzar un desarrollo integral, y un mayor funcionamiento individual en los diferentes espacios y etapas de su vida personal.

La intención de estudiar el rol de los Preparadores Laborales en función de la problemática de la discapacidad intelectual en Venezuela, recae en que actualmente éstos constituyen una figura de apoyo determinante en lo que respecta a todos los procesos que se ven inmiscuidos en el ámbito laboral, desde su socialización, así como el pleno desarrollo de sus funciones laborales, hasta el punto de alcanzar una independencia estable y perdurable en el puesto de trabajo. Por tanto, con esta investigación se desea aportar un perfil integral, basado en las competencias de los preparadores laborales de personal con discapacidad intelectual, a fin de optimizar los procesos de apoyo que estos individuos requieren.

Asimismo, a través de un tipo de investigación descriptiva será posible la aproximación a los fenómenos a estudiar a partir de sus características, a fin de aumentar el grado de familiaridad y contribuir con ideas en relación con la forma correcta de abordar la investigación. Igualmente, el diseño de investigación seleccionado es el no experimental y de tipo transversal, utilizando como método para la recolección de datos la entrevista conductual focalizada, que será aplicada a todas aquellas personas que ejercen el rol de Preparador Laboral en las diferentes instituciones que están comprometidas con la problemática social de la discapacidad intelectual en Venezuela.

Palabras Claves: Discapacidad intelectual, Preparador laboral, perfil de competencias, desempeño laboral, problemática social en Venezuela.

INTRODUCCIÓN

La experiencia en diversos países del mundo demuestra que actualmente la creación de programas sociales focalizados en la problemática de la discapacidad con el propósito de hacer más eficiente su acción y lograr la efectividad de los recursos, hace necesario e importante el estudio que presentaremos a continuación. En este sentido, realizar una investigación donde se exponen el grado de presencia de las competencias de quienes les prestan ayuda a las personas con discapacidad intelectual a través de su labor en las diferentes organizaciones, hace que el inicio de este trabajo parta del capítulo uno, con el planteamiento del problema, donde se expone de una manera concisa el área problemática que enmarca la investigación al igual que se conduce a la formulación de la interrogante de la investigación.

Asimismo, en el capítulo dos, se formula de una manera consecuente con el planteamiento del problema, el objetivo general y los objetivos específicos, a los cuales fueron orientados los procesos de investigación.

Luego, se presenta el capítulo tres, el marco teórico, donde se expone en forma lógica y ordenada las bases teóricas que apoyan o conllevan a la formulación del problema de éste estudio.

De igual forma, el capítulo cuatro, corresponde al marco referencial, donde se presentan las reseñas, programas educativos y planes de trabajo que poseen las instituciones participantes para dar cumplimiento a los objetivos planteados.

En el capítulo cinco, se presenta el marco metodológico, donde se delimita de una forma lógica, ordenada, y primordialmente sustentada, el tipo y diseño de investigación acorde con el nivel de desarrollo del problema y del objetivo general. En dicho capítulo, se delimita la población, muestra y unidad de análisis, el tipo de muestreo, instrumentos para la recolección de datos y técnicas de análisis utilizadas en esta investigación.



Posteriormente, en el capítulo seis, se presenta el análisis y la discusión de los resultados, donde se exponen una serie de gráficos y tablas producto de la integración de datos socio-laborales y la variable a estudiar, que permiten apreciar de manera clara los resultados arrojados por la muestra, para dar respuesta a los objetivos propuestos en éste estudio.

Igualmente, con el capítulo siete, se pretende exponer las conclusiones que arrojó el estudio en base a los resultados obtenidos y a los objetivos planteados inicialmente, así como también dar a conocer una serie de recomendaciones que podrían ser consideradas para futuras hipótesis e investigaciones vinculadas con el tema de competencias en la figura del Preparador Laboral y la discapacidad intelectual.

Por último, se muestran las Referencias Bibliográficas, donde se detallan todas las fuentes bibliográficas, citas y páginas web visitadas durante la realización del estudio para sustentar todo lo presentado.

CAPITULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A pesar de que la palabra discapacidad deja entrever un concepto sencillo o fácil de comprender, a lo largo de la historia de la humanidad, muchas han sido las posturas y actitudes frente al tema de lo “distinto” creando así formas de hacer referencia a la discapacidad con términos como “deficiente”, “minusválidos”, “retrasados” que poseen en sí mismos un carácter peyorativo. En este sentido, el término *personas con discapacidad* no es más que un individuo sin las capacidades mentales o físicas que goza una persona normal (Sufuentes, 2006), esta parece ser la concepción más acertada y usada en la actualidad.

No obstante, partiendo de una perspectiva básica, podemos definir la discapacidad como una condición o una función que se considera deteriorada con respecto al estándar general de un individuo o de un grupo. Igualmente en relación al término, Sufuentes (2006) señala que es muy frecuente referirse al funcionamiento individual, incluyendo la discapacidad física, la discapacidad sensorial, la discapacidad cognoscitiva o la debilitación intelectual.

Así mismo, desde un punto de vista filosófico se puede decir que según Del Águila (2001) la discapacidad es:

Un aspecto fundamental de la esencia humana por ser una manifestación de la finitud del hombre, entendiendo por finitud el conjunto de hechos y manifestaciones asociados a la condición real de la existencia humana. La vida humana tiene un principio y un final, el nacimiento y la muerte: esta es la expresión más vital de sus límites. Sin embargo, estos límites se refieren no solo a la dimensión temporal sino también a la espacial. De esta manera somos también seres situados en el espacio, y nuestro cuerpo resulta ser uno de los determinantes fundamentales de nuestro modo de ser en el mundo. Esta ubicación corporal y espacio temporal nos define como seres finitos. De otra parte la finitud conlleva también la idea de discapacidad en la medida que pone en evidencia la imperfección de la que gozamos todos los seres humanos. (Del Águila, 2001).

Asimismo, según la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (1999):

El término discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

Por lo cual, una vez delimitado el concepto de discapacidad, se puede decir que a primera vista una persona con discapacidad a pesar de tener limitaciones desde el punto de vista físico/corporal, dicha discapacidad, trasciende a niveles superiores muy importantes e influyentes, donde la discapacidad en el campo social. Según señala María López González (S/A) citando a UPIAS (1976) es "la desventaja o la limitación de actividad causada por una organización social contemporánea que tiene en escasa o ninguna consideración a las personas con insuficiencias físicas, y por tanto, las excluye de la participación en las actividades sociales generales (UPIAS, 1976: 3-4), por lo que el factor social y la presión ejercida por el entorno, es un factor determinante en el libre desenvolvimiento de las personas discapacitadas, lo que deja percibir que cualquier actividad en la cual el ser humano se desenvuelve, la discapacidad es tema de desarrollo y estudio.

Esta situación podemos evidenciarla frecuentemente con las personas que padecen o sufren retardo mental, que según la definición adoptada en el año 2002 por la Asociación Americana sobre Retraso Mental, y a la que se adhiere la Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual, FEAPS, podemos decir que el retardo mental es "una discapacidad intelectual es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa, expresada en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas." (AARM, 2002)

No obstante, la actividad laboral del personal con discapacidad, puede ser considerada un tema delicado desde cualquier punto de vista, ya que partiendo de la premisa de que una persona con discapacidad carece de capacidades bien sean físicas, mentales, sensoriales o emocionales, va en sentido contrario o discrepa a primera vista de la esencia de la actividad laboral. Por lo que, no es de gran sorpresa para ningún individuo, que las personas que están

bajo condiciones de discapacidad forman parte de un conglomerado que no siempre logran engranar con el resto de los integrantes de un sistema, bien sea por su condición física, retardo, imposibilidad para hablar, oír, ver, etc.

Por tanto, tal como lo expresa, García, Ortega y Rocco (2005) el concepto de situación laboral, se refiere “al conjunto de características de los individuos en relación al ejercicio o ejecución de una actividad laboral, que determinan su condición en el mercado de trabajo. Esto evidentemente, corrobora que ante cualquier situación denominada “laboral o de trabajo” las características de los individuos ante la ejecución de dichas actividades irán a determinar la condición del mismo.” (García, Ortega & Rocco, 2005)

Ante esta grave problemática, existen muchas instituciones dedicadas a mejorar el nivel de vida de las personas con discapacidad a fin de fortalecer el desarrollo personal y social del discapacitado, así como su habilitación profesional mediante programas de formación que se adapten a las necesidades de cada sujeto con el objetivo de posibilitar su integración socio-laboral. Esta meta es posible, gracias a la importancia que se le da al fomento de responsabilidades en las tareas ocupacionales, al desarrollo de la autonomía personal, a las buenas relaciones interpersonales dentro o fuera del trabajo y a la obra inagotable de incrementar y hacer saber la importancia de la autoestima en el desarrollo y desempeño laboral de cada individuo.

Por tal razón podemos observar que desde hace algunos años y hasta nuestros días, las instituciones y las organizaciones a nivel mundial se han visto sensibilizadas, por lo que han creado medidas y establecido convenios, a través de campañas masivas para que el resto de la población mundial se involucre y accione para tomar conciencia del asunto, y entre todos intentar buscar una salida que logre minimizar los daños con respecto a la población discapacitada.

Si se hace referencia al tema laboral propiamente, en América Latina se cuenta con un sin fin de entidades destinadas a ayudar con la inserción laboral de personas con discapacidad, a la población económicamente activa, ya que en oportunidades éstas no logran cubrir las demandas de esta población, debido a que día a día, las estadísticas mundiales de discapacitados aumentan de manera acelerada, bien sea por personas que poseen alguna discapacidad o que caen en ésta condición por accidentes ocupacionales.

No obstante, a pesar de contar con una base legal ya existente en nuestro país, sin dejar a un lado el rechazo y exclusión de la misma sociedad, nos encontramos con una serie de inquietudes referidas al impacto económico y social en las empresas, a raíz de la promulgación de la vigente ley, asociada con la problemática actual de la discapacidad. Sin embargo, existirán una serie de consecuencias no sólo para los empresarios y trabajadores, sino también para aquéllos que ansiosamente desean iniciar una trayectoria laboral en alguna organización.

Este impacto al que nos referimos va más allá de la reestructuración de puestos en relación con el espacio físico, áreas de recreación y medidas de transporte para los empleados con discapacidad. Este cambio tan contundente al que se verán expuestas las organizaciones, está vinculado con las competencias que poseen estos trabajadores que ya permanecen en la empresa y también ahora deberán ocuparse de los nuevos empleados, a fin de ubicarlos en los cargos donde su desempeño sea el más favorable por las competencias que posee, y el rendimiento laboral no se vea interferido por su condición de discapacidad.

Ante la intención de incorporar a una persona, sea cual fuere su condición, al sector laboral, sabemos que esto implica un proceso de adiestramiento y apoyo, en lo que en el mundo empresarial es llamado coaching, definido por Luis Améndola como “un sistema que incluye conceptos, estructuras, procesos, herramientas de trabajo e instrumentos de medición y grupos de personas; comprende también un estilo de liderazgo, una forma particular de seleccionar gente o crear grupos de personas en desarrollo” (Améndola, 2004: p. 178). Tal como lo plantea el autor, el coaching ayuda a los empleados a mejorar sus destrezas de trabajo a través de elogios y retroalimentación positiva basado en la observación (Améndola, p. 179). Dentro de este suceso están inmersos muchos otros subprocesos adicionales que están ligados directamente con la inclusión del personal en el cumplimiento de los objetivos de la organización, a través de una rigurosa preparación y capacitación, a fin de alcanzar la excelencia en el desempeño de sus labores y actividades en cada cargo correspondiente, así como también la integración y socialización con el personal.

Por lo tanto, según Gallardo (2006), es entonces “imprescindible definir un modelo de empleo con apoyo a través de la creación de la nueva figura [denominada] preparador laboral,

lo que provocaría un aumento en la inserción laboral de los discapacitados”. No obstante, según José Millán (2002):

Cuando el trabajador se incorpora al trabajo, lo hace acompañado de un Preparador Laboral, que lo irá entrenando en las tareas específicas del puesto a desempeñar, acompañándolo durante toda la jornada laboral. De igual forma, se ocupará de las relaciones laborales y sociales del trabajador con sus compañeros de trabajo. Este preparador irá retirando poco a poco su apoyo hasta que este desaparece en la empresa, pero nunca se desvinculará totalmente ni de ésta ni del trabajador mientras el trabajo dure. (Millán, 2002, p.349)

En consecuencia, es preciso que el Preparador Laboral cuente con una serie de competencias necesarias para poder llevar a cabo exitosamente este proceso, entendiendo el concepto de competencia según Nelson Rodríguez Trujillo (2007) citando a Rodríguez y Feliú (1996) como los conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad. (Rodríguez, 2007).

Si lo mencionado anteriormente es así, sentimos la inquietud de estudiar ¿cuáles son las competencias que deben poseer los Preparadores Laborales para llevar a cabo de manera eficaz un proceso de apoyo al personal con discapacidad intelectual en el Área Metropolitana de Caracas?, pues no resulta fácil cambiar o rediseñar la metodología que se empleaba con el resto de los profesionales bajo condiciones normales, ya que ahora se debe incorporar el diseño de manuales para la aplicación, procesos de aprendizaje y coaching para la población de trabajadores discapacitados, específicamente aquéllos que poseen una discapacidad intelectual, ya que son estas personas las que tienen una mayor presencia en las instituciones y en el mundo laboral.

Debemos tener presente que al reseñar la importancia de las competencias de los preparadores laborales, hablamos directamente del perfil que requieren para atender de manera efectiva las necesidades del personal discapacitado, ya que debe existir sinergia entre las competencias que poseen y los procesos de apoyo que le proporcionará a los trabajadores; sintiendo la necesidad de aumentar, fortalecer, y mejorar sus habilidades y aptitudes para poder optimizar las relaciones laborales y finalmente el aprendizaje de éstos trabajadores en las organizaciones.

Por lo tanto, hay que considerar cómo se realizará la reestructuración de estos nuevos procesos, cuando tratamos con personas que poseen alguna discapacidad, ya que en la actualidad, este tema resulta de gran relevancia en las empresas, como consecuencia de la publicación de la Ley de Discapacidad, ya que las compañías serán gravemente sancionadas con medidas económicas y legales cuando no lleguen a cubrir el porcentaje mínimo que la normativa les exige. Igualmente, será objeto de sanción cuando las condiciones en el medio ambiente de trabajo y la seguridad de los trabajadores corran peligro producto de las leyes ya creadas por otros gobiernos, como lo es la Ley Orgánica Para las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) que el actual gobierno puso en vigencia a fin de mejorar las condiciones laborales de todos los trabajadores y también de disminuir la cantidad de accidentes ocupacionales en el trabajo y resguardar la vida de los empleados.

Es importante destacar que estas nuevas medidas parecen ser creadas para buscarle salida a la inflexibilidad y rechazo de toda la población, para entender que estas personas también tienen derecho a poseer un empleo digno y justamente remunerado, donde puedan colaborar con las organizaciones con aportes sustanciales, a pesar de su condición de discapacidad intelectual.

El interés por indagar más sobre el conjunto de competencias que deben poseer los Preparadores Laborales para trabajar con personas bajo condiciones de discapacidad intelectual, nos permitirá dar un importante aporte al mundo empresarial, en donde los procesos de apoyo y capacitación han incrementando su complejidad, como consecuencia de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, rompiendo así la concepción errada de que estas personas no pueden desarrollarse eficazmente en un cargo, incluso después de haber sido sometidos a un proceso de apoyo y adaptabilidad.

En función de todo lo expuesto anteriormente, pretendemos dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las competencias que deben poseer los Preparadores Laborales para llevar a cabo de manera eficaz un proceso de apoyo al personal con discapacidad intelectual en el Área Metropolitana de Caracas?

CAPÍTULO II.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para dar respuesta a la pregunta de investigación, se plantean a continuación, el objetivo general y los objetivos específicos del estudio:

OBJETIVO GENERAL

- Identificar y describir las competencias que deben poseer los Preparadores Laborales para llevar a cabo de manera eficaz un proceso de apoyo al personal con discapacidad intelectual en el Área Metropolitana de Caracas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y describir las Competencias Conductuales que deben poseer los Preparadores Laborales para llevar a cabo de manera eficaz un proceso de apoyo al personal con discapacidad intelectual.
- Identificar y describir las Competencias Funcionales que deben poseer los Preparadores Laborales para llevar a cabo de manera eficaz un proceso de apoyo al personal con discapacidad intelectual.
- Identificar y describir las Competencias de Empleabilidad que deben poseer los Preparadores Laborales para llevar a cabo de manera eficaz un proceso de apoyo al personal con discapacidad intelectual.

CAPITULO III. MARCO TEÓRICO

III.1 Discapacidad:

III.1.1 Concepto de discapacidad y sus derivaciones:

Dada la gran incidencia que está teniendo actualmente la noción de Discapacidad, podemos conseguir un sinnúmero de conceptos a nivel mundial sobre este tema. Tal es el caso de Venezuela, donde el Instituto Nacional de Estadística (2001) lo define como “cualquier pérdida o anomalía de uno o más órganos o miembros, de las funciones propias de esos órganos o miembros que haya dado lugar a una o varias discapacidades; a las limitaciones producidas por enfermedades que afecten de manera permanente la actividad de la persona empadronada. Se considera que una persona tiene una discapacidad aunque la tenga superada con el uso de ayudas y técnicas externas”. (INE, 2001)

Además, tenemos que según el Artículo 5 de la Ley para las Personas con Discapacidad en Venezuela (2007), se entiende por discapacidad:

La condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo, en la familia con la comunidad, que limitan el ejercicio de derechos, la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida, o impiden la participación activa de las personas en las actividades de la vida familiar y social, sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente.

No obstante, como lo establece Del Águila (2001) “En el año de 1980 la Organización Mundial de la Salud (OMS), es quien generó una clasificación general y comprensiva de la discapacidad que va desde una visión de los orígenes médicos y de salud del tema, hasta llegar

a sus manifestaciones últimas en la vida humana, en todos sus aspectos: sociales, económicos, políticos, laborales, culturales, del entretenimiento o del placer, etc.” (Del Águila, 2001)

Así mismo, dicha clasificación, según Pestana (2005) “Se conoce a través de dos modelos, los cuales son: el modelo social, el cual contrasta con el modelo más antiguo, el modelo médico, el cual se concentraba en la condición clínica del individuo. Por su parte, el modelo social conceptualiza la discapacidad como una interacción entre las limitaciones del individuo y su entorno. Dichos modelos sientan las bases para el diseño de políticas y para la implementación de acciones, pues cada uno de ellos prefigura una imagen del colectivo de las personas con discapacidades y de sus potencialidades, así como de los compromisos de la sociedad para su integración efectiva (Pestana, 2005, p.28)

Esta clasificación de la OMS (1980), según Del Águila (2001) “Conocida como CIDDM en castellano (Clasificación Internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalía) o ICIDH en inglés, (International Classification of impairments, disabilities & handicaps), ha sido de gran valor durante mucho tiempo habiéndose utilizado ampliamente en ámbitos de rehabilitación, la educación, la estadística, la política, la legislación, la demografía, la sociología, la economía y la antropología.” (Del Águila, 2001) .

De Igual forma, según Del Águila (2001) “otro aspecto importante de la CIDDM es que, con ella, por primera vez se comenzó a poner el acento en el entorno físico y social como factor fundamental de la discapacidad, es decir se señaló a las propias deficiencias de diseño como causas generadoras de limitaciones y reducción de oportunidades.” (Del Águila, 2001) Por lo cual, esta primera clasificación se orientaba a entender el fenómeno de la discapacidad, en términos generales, desde experiencias de salud enfocadas hacia tres aspectos negativos o de restricción: (Del Águila, 2001)

- 1) Las **deficiencias**, que se presentan en lo corporal, fisiológico u orgánico;
- 2) Las **discapacidades**, entendidas como las restricciones en la actividad de un individuo debido a cualquier deficiencia; y

3) Las **minusvalías**, entendidas como situaciones desventajosas, derivadas de deficiencias o discapacidades, que limitan o impiden participar y desempeñar roles sociales en niveles considerados normales.

Además de los avances logrados por la Organización Mundial de la Salud, debemos considerar que según Del Águila (2001) “muchos usuarios expresaron su preocupación por algunas definiciones que figuraban en la clasificación (como el término minusvalía), además de implicar ciertas connotaciones negativas que podían aún considerarse de carácter demasiado médico y centrado en la persona, donde quizás no aclaraban suficientemente la relación recíproca entre las condiciones o expectativas sociales y las capacidades de los usuarios. Por esta razón la OMS decidió someter esta clasificación a una reformulación conceptual radical que se expresa en una nueva CIDDM, llamada CIDDM-2, que en versión beta la OMS ha puesto a disposición de los interesados, a la espera de comentarios o sugerencias que serán tenidos en cuenta en el nuevo texto definitivo de esta clasificación que se deberá publicar el año 2001” (Del Águila, 2001)

III.1.1.1 Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad, CIDDM-2:

No obstante, según Del Águila (2001) la última versión de esta nueva clasificación, ya no habla de *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías*, ni siquiera de *Clasificación Internacional de Deficiencias, Actividades y Participación*, ahora se habla de *Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad*. Para evitar las connotaciones negativas el término “discapacidad” ha sido reemplazado por el término neutro "actividad" y las circunstancias negativas en esta dimensión se describen como "limitaciones de la actividad". El término "minusvalía" ha sido reemplazado por el de "participación", y las circunstancias negativas en esta dimensión se describen como "restricciones de la participación" (Del Águila, 2001).

Por lo cual dicha clasificación pretende, como expresa Del Águila (2001) proporcionar un lenguaje unificado y estandarizado que sirva como punto de referencia para describir el funcionamiento humano y la discapacidad como elementos importantes de la salud. La clasificación cubre toda alteración en términos de "estados funcionales" en los niveles corporal, individual y social, asociados con estados de salud. (Del Águila, 2001).

Es decir, que según Del Águila (2001) los términos *Funcionamiento* y *Discapacidad* son conceptos genéricos que abarcan tres (3) dimensiones:

- Funciones y estructuras corporales.
- Actividades en el nivel individual.
- Participación en la sociedad.

Estas dimensiones de la experiencia relacionada con la salud, reemplazan los términos utilizados anteriormente "deficiencia", "discapacidad" y "minusvalía" y extienden su significado para incluir experiencias positivas. Asimismo, existe un malentendido acerca de que la CIDDM-2 trata únicamente sobre personas con discapacidades, sin embargo es válida para cualquier otra persona. Los estados funcionales relacionados con cualquier estado de salud a escala individual, personal y social, pueden ser descritos utilizando la CIDDM-2, lo que quiere decir que la CIDDM-2 tiene una aplicación universal. (Del Águila, 2001).

A través de esta descripción, según Del Águila (2001), los elementos y enfoques que están presentes en la clasificación de la versión Beta-2 de la CIDDM-2 son comprobables en los siguientes avances:

A) Que dicha clasificación es válida para cualquier persona, sin necesidad que presenten discapacidades, por lo que tiene una aplicación universal.

B) Que la visión de la discapacidad sólo desde sus aspectos negativos o de restricción ofrece una visión fragmentaria y sesgada de la realidad.

C) Que son las faltas de previsión, en el diseño de la realidad social, las que restringen la accesibilidad de las personas para participar en más actividades, por lo que deben ser corregidas a fin de asegurar una mejor integración e interacción de las personas entre sí, independientemente de sus estados de salud, orgánicos o corporales. (Del Águila, 2001).

III.1.2 Historia y situación actual de la discapacidad:

La información que será presentada a continuación, fue extraída por completo de la página web de la Organización de las Naciones Unidas, ya que presenta de manera detallada la evolución que ha tenido la Discapacidad a nivel mundial, a pesar de complementarse con otras fuentes ya referidas en la bibliografía.

III.1.2.1 A nivel mundial:

Durante su primera década de trabajo en el ámbito de la discapacidad, las Naciones Unidas se esforzaron por proporcionar a los discapacitados una perspectiva de bienestar. Su preocupación por estas personas se tradujo en el establecimiento de mecanismos y en el desarrollo de programas adecuados para tratar cuestiones relativas a la discapacidad. Empezando por la defensa de los derechos humanos de los discapacitados, la ONU se centró en la prevención de la incapacidad y la rehabilitación. La Secretaría de las Naciones Unidas, el Consejo Económico y Social y su órgano subsidiario, la Comisión Social, son los principales órganos encargados de las cuestiones relativas a la discapacidad. (Organización de las Naciones Unidas, 2006)

El año 1970, significó el comienzo de un nuevo acercamiento a la discapacidad, en vista de que los derechos humanos de las personas discapacitadas empezaron a gozar de una mayor aceptación internacional. Fue el 20 de diciembre de 1971, donde la Asamblea General adoptó una de las principales declaraciones en materia de discapacidad, la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental, que proporcionó un marco para la protección de estos derechos mediante la adopción de medidas a nivel nacional e internacional. Esta declaración, afirmaba que las personas con retraso mental tienen, hasta donde resulta factible, los mismos derechos que el resto de seres humanos, incluyendo los derechos a atención médica y educación adecuadas (...) esencialmente, preparó el terreno para la futura adopción de un conjunto completo de principios que finalmente fuesen dirigidos a integrar en la sociedad a las personas discapacitadas, reconociendo también su derecho a la seguridad económica y social, al empleo, a vivir con sus familias, a participar en acontecimientos sociales y creativos, a recibir protección frente a cualquier tipo de explotación, abuso o trato degradante y a disponer de ayuda legal. (Organización de las Naciones Unidas, 2006)

Por otra parte, la proclamación del Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos en diciembre de 1982, hizo énfasis en la obtención de nuevos recursos financieros, en la mejora de las oportunidades de empleo y educación para los discapacitados y en el fomento de la participación de estos en la vida de sus países y comunidades, (...) donde fue la propia Organización de las Naciones Unidas quien declaró la igualdad de acceso al empleo de todas

las personas, independientemente del sexo, la religión, el origen y la discapacidad. (Organización de las Naciones Unidas, 2006)

En agosto de 1987, se llevó a cabo en Suecia un examen para los impedidos, donde se insistió en la importancia de reconocer los derechos de las personas con discapacidad puesto que el ritmo del progreso durante los primeros cinco años no había sido tan rápido como se había previsto en un principio. Los expertos acordaron que las cuestiones relativas a la discapacidad deberían tratarse más profundamente y en un contexto interdisciplinario más amplio, concluyendo que sería necesario desarrollar una campaña de información y evaluación amplia y bien coordinada, establecer una base de datos sobre la discapacidad y crear programas de cooperación técnica. (Organización de las Naciones Unidas, 2006)

No obstante, según la Organización de las Naciones Unidas (2006) citando a Margaret Joan Anstee (1987) el año Internacional de los Impedidos, 1981, constituyó un acontecimiento decisivo en la larga historia de la lucha de las personas con discapacidad por acabar con la discriminación y la segregación y conseguir la igualdad de derechos. Fue el Programa de Acción Mundial para los Impedidos, quien reconoció que los discapacitados son ante todo ciudadanos, con los derechos y obligaciones que ello conlleva, pues los problemas de las personas con discapacidad no se podían ignorar, su solución dependía del reconocimiento de los derechos y las necesidades de los discapacitados, del compromiso político para resolver los problemas y de la formulación y aplicación de estrategias eficaces e integradas. (Organización de las Naciones Unidas, 2006)

La publicación en 1989 para el desarrollo de los recursos humanos en la esfera de los impedidos, fomentó el reconocimiento de los discapacitados como agentes de su propio destino (...) cuyas metas son la independencia y la plena integración, promoviendo entre otros aspectos la educación de las personas con discapacidad dentro del sistema escolar estándar y la enseñanza de las destrezas necesarias para dotar a estas personas de viabilidad económica, proponiendo incluir en la formación de los discapacitados ciertas habilidades de socialización independiente y de autoayuda que les preparen para llevar una vida autónoma. Asimismo, animan a los organismos de desarrollo tanto internacionales como intergubernamentales, a que trabajen de manera conjunta en la formación de los discapacitados con el fin de conseguir un desarrollo óptimo de los recursos humanos. (Organización de las Naciones Unidas, 2006)

El 20 de diciembre de 1993, la Asamblea General aprobó las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, constituyendo un instrumento mediante el cual los encargados de formular políticas puedan organizar y cooperar en materia de derechos humanos entre los diferentes Estados, estableciendo un mecanismo de vigilancia que garantice su aplicación y eficacia. (Organización de las Naciones Unidas, 2006)

Ese mismo año, la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos celebrada en Viena, reconoció que "todos los derechos humanos y las libertades fundamentales son universales, por lo que comprenden sin reservas a las personas con discapacidades" y cualquier tipo de discriminación, sea intencionada o no, hacia las personas con discapacidad constituye en sí misma una violación de estos derechos. (Organización de las Naciones Unidas, 2006)

La Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, celebrada en El Cairo en 1994, definió entre algunos de sus objetivos "garantizar el respeto de los derechos y la participación en todas las esferas de la vida social, económica y cultural, así como crear, mejorar y desarrollar las condiciones necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades y la dignidad mientras se promueve la autosuficiencia" de las personas con discapacidad. (Organización de las Naciones Unidas, 2006)

Otros organismos han centrado su labor en las necesidades especiales de los niños con discapacidad. Conforme al mandato de la Asamblea General, UNICEF, el ACNUR y el Centro de las Naciones Unidas sobre derechos humanos realizaron un estudio conjunto sobre el impacto que ejercen los conflictos armados en los niños. Durante la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, se llevó a cabo un seminario sobre los derechos de los niños con discapacidad organizado por UNICEF y la organización no gubernamental "Rehabilitación Internacional". (Organización de las Naciones Unidas, 2006)

Durante los últimos años, delegaciones como la Comisión Económica para Europa (CEPE), han emprendido una serie de proyectos de asistencia a los discapacitados, donde se han organizado seminarios (...) para analizar el estado actual de los servicios de rehabilitación y de las ayudas técnicas, la movilidad de las personas con discapacidad y el mercado potencial de la rehabilitación en función de las necesidades de los discapacitados. Este programa incluye también la mejora de las condiciones de vida de los ancianos y de los discapacitados,

así como la obtención de viviendas para estos últimos. (Organización de las Naciones Unidas, 2006)

Tal es el caso de algunos países en Europa, como lo puede ejemplificar España, que desde el año de 1982 promulgó la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) donde se fomenta la integración laboral de las personas con discapacidad, teniendo como finalidad principal tal y como se menciona en el Artículo 37 de la mencionada ley, la de "garantizar una política de empleo de trabajadores minusválidos, su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido". Esta ley, establece para las empresas públicas y privadas que empleen a más de 50 trabajadores, tienen básicamente la obligación de contratar a un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% del total de la plantilla, por lo que esta misma ley se ha venido modificando con el paso de los años hasta reestructurarse por completo para llegar a adaptarse a las nuevas necesidades y propuestas que la misma población discapacitada requiere y solicita según sus faltas y carencias.

En la actualidad, existen siete tratados reconocidos de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos que protegen los derechos de mujeres, niños, trabajadores migratorios y otros, pero hasta que el Convenio sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad entró en vigor el 3 de mayo de 2008 y que según se estipula en el Artículo 1, persigue el propósito de "promover, proteger y garantizar que todas las personas con alguna discapacidad disfruten totalmente y de la misma manera de todos los derechos humanos y libertades fundamentales y que se fomente el respeto a su dignidad inherente", no había habido un tratado global específico que atendiera las necesidades de las personas con discapacidades, las cuales conforman la minoría más grande del mundo. (Organización de las Naciones Unidas, 2008) Mientras que muchos sostenían que los tratados existentes se aplicaban a las personas con discapacidad al igual que a las demás, resultaba claro que sin un tratado que fuera legalmente vinculante y que explicara sus derechos detalladamente, las personas con discapacidad se enfrentaban con el ser legalmente "invisibles" en sus sociedades e incluso en el escenario internacional, por lo que la ONU (2008) expresa que el resultado ha sido que las personas con discapacidad siguen enfrentando obstáculos serios y prácticas discriminatorias en sus vidas cotidianas.

Por tanto, el tratado considera la discapacidad como el resultado de la interacción entre un ambiente inaccesible y una persona, más que como un atributo inherente a un individuo. Reemplaza el antiguo “modelo médico” de la discapacidad por un modelo social y de derechos humanos que se basa en el hecho de que la sociedad es la que “inhabilita” a las personas con discapacidad para que ejerzan sus derechos humanos como ciudadanos. (Organización de las Naciones Unidas, 2008)

Es así, como éste enfoque refleja la perspectiva social que asume la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la OMS, que considera la discapacidad como una experiencia universal humana y no como una preocupación de una minoría: todo ser humano puede sufrir de la pérdida de la salud y experimentar alguna discapacidad. (Organización de las Naciones Unidas, 2008)

Para la ONU (2006) debe estar claro que para lograr la aplicación de los derechos humanos en todo el mundo es necesario garantizar la justicia, mientras que para los gobiernos y para los ciudadanos la consecución de esta meta representa una responsabilidad moral, la sociedad civil debería reconocer a todos sus miembros como recursos humanos potenciales por una cuestión de sentido común. (Organización de las Naciones Unidas, 2006)

La discapacidad actualmente es un tema de conocimiento global, que incluye muchos países del continente americano, así como de Europa, Asia y África. Por tanto, estos países se han visto interesados en el diseño y formulación de herramientas para determinar la cantidad total de discapacitados y poder así buscar soluciones para responderle a sus derechos y permitir su plena integración social y laboral. Entonces, si lo que se busca es garantizarles a las personas con discapacidad el disfrute efectivo y en condiciones igualitarias de todos los derechos humanos sin discriminación, debemos tener presente que toda persona con discapacidad está en pleno derecho de obtener un trabajo con las mismas circunstancias que cualquier otra persona.

Uno de los principales objetivos de desarrollo de las Naciones Unidas sigue siendo la mejora de la calidad de vida de todos los grupos desfavorecidos, entre los que se encuentran las personas con discapacidad y su acceso a las nuevas tecnologías de la información a través del aprendizaje de la informática, pues la gran cantidad de recursos internacionales disponibles en Internet nos recuerda que una de las formas más eficaces de compartir el poder

consiste la unión de las personas más allá de las barreras culturales, geográficas y económicas. El compromiso con el nuevo discurso de derechos humanos para todos, especialmente para los discapacitados, hará posible la creación de una nueva comunidad global con estrategias creativas y eficaces destinadas a la construcción de una "sociedad para todos". (Organización de las Naciones Unidas, 2006)

El Centro Nacional de Investigación y Desarrollo para el Bienestar y la Salud (STAKES) ha publicado en Helsinki, Finlandia, un manual en nombre de las Naciones Unidas, donde se espera que la obra, titulada *Disability Dimension in Development Action: Manual on Inclusive Planning* (La dimensión de la discapacidad en las medidas para el desarrollo), sirva de ayuda a los planificadores que trabajan para encontrar una forma eficaz de incorporar a los discapacitados en el proceso a través de los nuevos conocimientos, las nuevas tecnologías y las nuevas metodologías. (Organización de las Naciones Unidas, 2006)

En el futuro, las Naciones Unidas centrarán sus esfuerzos en la mejora de los programas actuales, a fin de cooperar (...) y atender a las nuevas necesidades de los discapacitados, para determinar los requisitos que ha de cumplir la sociedad para adaptarse a ellas, (...) pues el acceso de los discapacitados a las nuevas tecnologías tales como la informática y al medio físico seguirá siendo uno de los asuntos más importantes. (Organización de las Naciones Unidas, 2006)

III.1.2.2 En Venezuela:

En el caso de Venezuela, fue en el año de 1993 durante el segundo gobierno de Carlos Andrés Pérez cuando se publica la primera ley destinada a la integración de personas discapacitadas como medida práctica para encontrar y maximizar las mejoras del sector discapacitado en Venezuela, haciendo énfasis en la inserción laboral y las condiciones de trabajo. Al final de la década de los 90 el campo de la discapacidad se convierte en un interés nacional, específicamente en las discusiones para la formulación de la constitución creada en 1999 cuando se defienden los Derechos Humanos de las personas en condición de discapacidad.

Es el 5 de Enero del 2007, cuando el gobierno de Hugo Rafael Chávez Frías decide colocar en vigencia la Ley para las Personas con Discapacidad, donde se establecen los derechos y condiciones del sector discapacitado vinculado principalmente con el ámbito laboral y las medidas que deben tomar las organizaciones en el país, exigiendo que un porcentaje mínimo del 5% del total de los trabajadores esté representado por personas bajo cualquier estado de discapacidad. Tal y como lo plantea Claudia Acacio (2007), su propósito es regular los medios y mecanismos que garanticen el desarrollo integral de este segmento de la población y lograr su integración a la vida familiar y comunitaria, por lo que el órgano rector de las políticas dirigidas a cumplir con el mandato legal es el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, adscrito al Ministerio del Poder Popular para la Participación Popular y el Desarrollo Social, resumido en Minpades. (Acacio, 2007)

De igual forma, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela también los protege, específicamente en su artículo 81, el cual reza lo siguiente: “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 (...)”. Por lo que se puede decir que para los 2 millones de personas con discapacidad que existen aproximadamente en nuestro país, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley para las Personas con Discapacidad, es una gran herramienta fundamental.

En este tema, muchos han sido los esfuerzos para tratar de eliminar esta brecha donde las personas en situación de discapacidad no cubren con las competencias esenciales para poder ejercer o controlar cualquier tipo de actividad de índole laboral. Entre ellos, y uno de los más recientes, es la declaración de los principios y derechos fundamentales de los trabajadores adoptada en 1998 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) quienes persistentemente luchan por incrementar las condiciones de vida de los trabajadores, sin dejar por fuera aquellos que son discapacitados incluyendo a los que se encuentran aislados del campo profesional por su situación de imposibilidad y a los que incluso teniendo dicha condición se desenvuelven efectuando alguna labor.

Asimismo, en marzo del año pasado el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), antes llamado Consejo Nacional para la Integración de Personas Incapacitadas (CONAPI) decidió llevar a cabo en la ciudad de Caracas la Primera Jornada de

Impulso a la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad a cargo de esta entidad, dirigido al sector socio-productivo y empleador, a fin de concientizar, orientar y sensibilizar a instituciones públicas, privadas y mixtas en el país, para dar cumplimiento al Art. 28 de la Ley para Personas con Discapacidad promulgada en enero del 2007.

Es evidente que en la actualidad, un gran número de personas en todo el mundo está al tanto de la importancia que ha adquirido el tema de la Discapacidad, es por ello que últimamente la mayoría de los países se han preocupado por la creación de herramientas y recursos que les permitan conocer la proporción de la problemática “discapacidad” a fin de lograr una notable mejora en sus condiciones de vida y la plena inclusión en el ámbito laboral y el social; por lo que sin duda alguna se hará todo lo posible por alcanzar la integración en situación de igualdad para que toda persona con discapacidad está en pleno derecho de obtener un trabajo con las mismas condiciones que cualquier otra persona normal.

III.1.3 Cifras de la discapacidad:

Alrededor del mundo encontramos altas cifras de personas con problemas de discapacidad. Esta condición no sólo restringe a los individuos a nivel social debido a que se ven sometidos a la discriminación y aislamiento sistemático de la sociedad, sino que además pueden verse reflejados ante la imposibilidad de desarrollarse como profesionales en una organización o incapaces de responder en ciertas actividades laborales por las mismas limitaciones físicas, mentales, motrices etc. que esta situación les impone. (Banco Mundial, 2007)

Basándonos en datos arrojados por el Banco Mundial (2007), tenemos que en América Latina en materia de empleo se tiene que entre el 80% y el 90% de las personas con discapacidad están desempleados o no integrados a la fuerza laboral, además casi todos aquellos que sí tienen trabajo reciben salarios muy bajos o ninguna compensación monetaria. También tenemos que existen al menos 50 millones de personas con algún tipo de discapacidad en América Latina y el Caribe, en otras palabras, aproximadamente el 10% de la población de la región.

Señala la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2006), que existen más de 600 millones de personas, representadas por el 10%

aproximadamente de la población mundial, que presenta una u otra forma de discapacidad. Además, es importante conocer que más de las dos terceras partes de esas personas viven en países en desarrollo. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2006).

En una convención realizada en Nueva York en la sede de las Naciones Unidas en Agosto del 2006 sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se presentaron algunos datos sobre la población discapacidad en relación al empleo, señalando que aproximadamente más de 386 millones de personas en edad de trabajar son discapacitadas. Asimismo, se hace público que la tasa de desempleo supera hasta un 75% en algunos países y que constantemente los empleadores suponen que las personas con discapacidad no pueden trabajar (OIT, 2006). A través de encuestas realizadas en el año 2004 en Estados Unidos, se descubrió que sólo el 35% de las personas con discapacidad en edad de trabajar estaban realmente empleadas, en comparación con el 78% de las que no sufren discapacidades. Se descubrió también que al menos dos tercios de los desempleados con discapacidad les gustaría trabajar pero para ese entonces no habían podido encontrar algún empleo. (Banco Mundial, 2007)

Si revisamos las estadísticas de personas en condición de discapacidad reveladas en Venezuela por el INE, tenemos que en el contexto a nivel de nuestro país se conoce, según el censo realizado en el año 2001, que la cantidad total de personas que sufren algún tipo de discapacidad son 907.694 de los 23.054.210 de habitantes que representan toda la población. Esta cifra es equivalente al 3,9% de la población total. (INE 2001).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), según lo expresado en el Convenio sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, publicado el 03 de mayo de 2008 por el Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas; se sabe que alrededor de 650 millones de personas en el mundo, es decir, aproximadamente el 10% de la población mundial total, sufren de diversas formas de discapacidad, por lo que al menos el 80% de las personas con discapacidad, es decir más de 400 millones de personas, viven en países pobres, que son los menos preparados para atender sus necesidades. En todo el mundo, las personas con discapacidad siguen enfrentándose a obstáculos en su participación en la sociedad, y a niveles inferiores de vida.

Igualmente, dicho tratado señala que cuando se incluye a los familiares inmediatos, el número de personas afectadas por alguna discapacidad suma más de mil millones. Esto resulta particularmente importante ya que las discapacidades son un factor que contribuye a la pobreza, a un acceso limitado a la educación y la salud, a la exclusión y discriminación tanto para las personas con discapacidad como para sus familias. (Organización de las Naciones Unidas, 2008)

Asimismo, en Venezuela, en materia de empleo, cuenta con un 24,51% (167.935) de individuos con discapacidad dentro de la fuerza de trabajo, de los cuales, un 91,24% (153.222) se encuentran ocupados, y un 8,76% (14.173) se encuentran desocupados; entre las personas que se encuentran desocupadas, un 81,24% (11.953) están cesantes y un 18,76% (2.760) buscan trabajo por primera vez. Por otro lado, un 75,49% (517.273) se encuentra fuera de la fuerza de trabajo. (García, 2006)

De las cifras reveladas anteriormente, es importante destacar que 225.611 habitantes poseen discapacidades totales y 682.083 habitantes confesaron tener otro tipo de discapacidad “no definido”. Si llevamos estas cantidades a porcentajes, tenemos que el primer grupo simboliza cerca de un 1% de la población total del país, mientras que el segundo conglomerado representa un aumento de 2,9% aproximadamente, lo que quiere decir que de la población total de discapacitados en Venezuela, sólo un 25% presenta discapacidades totales como lo son la ceguera total, sordera total, retardo mental, discapacidad en las extremidades inferiores o discapacidad en las extremidades superiores; mientras que un 75% menciona contar con algún tipo de discapacidad distinta a las nombradas anteriormente. (García, et al., 2005, p. 53)

III.1.4 Discapacidad intelectual:

III.1.4.1 Antecedentes:

La discapacidad intelectual no puede ser precisada por un elemento único. Comprende un complejo conjunto de condiciones que la van agrupando hasta definirse en un individuo determinado, por lo que la Fundación Iberoamericana Down 21 (s/f) afirma que algunas de estas condiciones son inherentes a la persona, son sus puntos fuertes y sus puntos débiles, que es preciso descubrir para poder intervenir adecuadamente, pero otras son inherentes a su

entorno y a los recursos de que dispone o de que deja de disponer. (Fundación Iberoamericana Down 21, s/f)

Asimismo, la Fundación Iberoamericana Down 21 (s/a) alega que:

La discapacidad intelectual de un individuo no es una entidad fija e incambiable, que va siendo modificada por el crecimiento y desarrollo biológicos del individuo y por la disponibilidad y calidad de los apoyos que recibe. En una interacción constante y permanente entre el individuo y su ambiente (...) con la tarea primordial [de] la detección de las limitaciones y de las capacidades, en función de su edad y de sus expectativas futuras; con el único fin de proporcionar los apoyos necesarios en cada una de las dimensiones o áreas en las que la vida de la persona se expresa y se expone”. (Fundación Iberoamericana Down 21, (s/a)

Por lo cual, según Verdugo (2002) citando a Verdugo (1994) “en el año 1992 la Asociación Americana sobre Retraso Mental (AARM) propuso una definición del retraso mental (novena edición) que supuso un cambio radical del paradigma tradicional, alejándose de una concepción del retraso mental como rasgo del individuo para plantear una concepción basada en la interacción de la persona y el contexto” (Verdugo, 2002). Consecuentemente Verdugo (2002) enfatiza que “la principal aportación de aquella definición consistió en modificar el modo en que las personas (profesionales, familiares, investigadores, etc.) conciben esa categoría diagnóstica, alejándose de identificarla exclusivamente como una característica del individuo para entenderla como un estado de funcionamiento de la persona.” (Verdugo, 2002).

III.1.4.2 Dimensiones para identificar la Discapacidad Intelectual:

Las dimensiones que serán presentadas a continuación fueron extraídas de la publicación realizada por Fundación Iberoamericana Down 21 (s/a), donde se exponen de manera detallada las diferentes terminologías que explican y validan los elementos que hacen posible identificar la Discapacidad Intelectual.

Estas son:

- La capacidad intelectual

Según la Fundación Iberoamericana Down 21 (s/a) citando a Luckasson y Col. (2002) la inteligencia se considera como la capacidad mental general que comprende las siguientes funciones:

- El razonamiento.
- La planificación.
- La solución de problemas.
- El pensamiento abstracto.
- La comprensión de ideas complejas.

- El aprendizaje con rapidez.
- El aprendizaje a partir de la experiencia.

Es decir, que según Fundación Iberoamericana Down 21 (s/a), es un funcionamiento intelectual global que va más allá del rendimiento académico; se trata más bien de esa amplia y profunda capacidad para comprender el entorno e interactuar con él.

Por lo cual se puede decir que según Fundación Iberoamericana Down 21 (s/a):

La evaluación de este funcionamiento intelectual 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 continúa siendo el de dos desviaciones típicas o estándar por debajo de la media.

- La conducta adaptativa

Así mismo, según Fundación Iberoamericana Down 21 (s/a) citando a (Luckasson, (2002) se entiende como conducta adaptativa “el conjunto de habilidades que se despliegan en

el terreno de los conceptos en el ámbito social y en actividades que son aprendidas por las personas para funcionar en su vida diaria.” (Fundación Iberoamericana Down 21, s/a)

Por lo cual, según Fundación Iberoamericana Down 21 (s/a) “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 y en las demandas que impone el entorno.” (Fundación Iberoamericana Down 21, s/a)

Sin embargo, según Fundación Iberoamericana Down 21 (s/a) “Ocurre también que pueden convivir dentro de una misma persona las limitaciones en ciertas habilidades de adaptación con capacidades en otras áreas. De ahí la necesidad de hacer una evaluación que de manera diferenciada, analice distintos aspectos de la vida adaptativa. Para hacer un buen diagnóstico de las limitaciones que una persona tiene en su conducta adaptativa es preciso utilizar medidas bien estandarizadas con baremos de la población general que incluya a personas con y sin discapacidad.” (Fundación Iberoamericana Down 21, s/a)

Además, según Fundación Iberoamericana Down 21 (s/a) el criterio para considerar significativas las limitaciones en esta dimensión, al igual que para 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.

- Participación, interacción, roles sociales

Por otro lado, según la Fundación Iberoamericana Down 21 (s/a) las otras dimensiones se centran en los aspectos personales o ambientales, en este caso el análisis se dirige a evaluar las interacciones del individuo con los demás y el papel social que desempeña. Es decir, se trata de destacar la importancia que se concede a estos aspectos en la vida de la persona; de resaltar el importante papel que juegan las oportunidades y restricciones que rodean a un individuo para participar en la vida de su comunidad.” (Fundación Iberoamericana Down 21, s/a)

No obstante, según Fundación Iberoamericana Down 21 (s/a):

Existe un funcionamiento adaptativo del comportamiento de una persona en la medida en que se encuentre activamente involucrada o interaccionando con su ambiente. El rol social deberá ajustarse a las actividades que sean las normales para un grupo específico de edad, incluyendo los aspectos personales, laborales, comunitarios, afectivos, espirituales, etc. pero esta participación e interacción se pueden ver profundamente alteradas por la falta de recursos y servicios comunitarios, por la presencia de barreras físicas o sociales. (Fundación Iberoamericana Down 21, s/a)

- Salud física, salud mental, etiología

De igual forma, la salud es entendida en su más amplio sentido, según Fundación Iberoamericana Down 21 (s/f) como:

Un estado de completo bienestar físico, mental y social. Todos tenemos amplia experiencia de que el funcionamiento humano se ve influenciado por cualquier condición que altere su salud física o mental. La discapacidad intelectual producida por una causa determinada puede ir acompañada inexcusablemente de una alteración de la salud que, a su vez, puede repercutir sobre el desarrollo de las demás dimensiones. Pero incluso cuando no es así, la preocupación por la salud de los individuos con discapacidad intelectual y los apoyos que debemos prestar se basan en que pueden tener dificultad para reconocer sus problemas físicos y de salud mental, para gestionar su atención en los servicios comunitarios de salud, para comunicar sus síntomas y sentimientos, para comprender y ejecutar los planes de tratamiento y su seguimiento. (Fundación Iberoamericana Down 21, s/f)

Por lo tanto, cuando se habla sobre salud mental, no podemos prescindir de la incidencia con que el entorno y sus variables pueden influir sobre un terreno adaptativamente menos favorables y más vulnerable. De ahí que el bienestar emocional y psicológico debe ser considerado como objetivos a tener en cuenta en los planes dirigidos a mejorar los apoyos. (Fundación Iberoamericana Down 21, s/f)

- El contexto: los ambientes y la cultura

Consecuentemente, según Fundación Iberoamericana Down 21 (s/a) cuando se trata de contemplar las condiciones interrelacionadas en las cuales las personas viven diariamente, se describen tres (3) niveles de acuerdo con su proximidad al individuo:

- a) El microsistema, representado por la familia y personas más próximas.
- b) El mesosistema, relacionado con vecindarios, servicios educativos y laborales.
- c) El macrosistema, dado por los patrones generales de una cultura, la sociedad y la población.

Sin duda, los ambientes de integración, son los que mejor favorecen el crecimiento y desarrollo de las personas, pero hay que valorar el grado real en que tal integración se puede llevar a efecto y ejecutar, porque dependerá de su presencia real en los lugares habituales de la comunidad, de la posibilidad de elección y de tomar decisiones, de la competencia proveniente del aprendizaje y de la ejecución de actividades, del respeto al ocupar un lugar valorado por la propia comunidad y de la participación comunitaria con la familia y amigos. (Fundación Iberoamericana Down 21, s/a)

Además, cabe acotar que según Fundación Iberoamericana Down 21 (s/a) los recursos ambientales, en su más amplio sentido, condicionan el bienestar final de la persona y comprenden realidades tan diversas como la salud, la seguridad, la comodidad material, la seguridad financiera, el ocio y las actividades recreativas, la estimulación cognitiva y el desarrollo, la disponibilidad de un trabajo que resulte interesante y sea adecuadamente remunerado. Este ambiente, por otra parte, ha de ser estable, predecible y controlado.

En consecuencia, la dimensión cultural es otro elemento que debe ser tenido en cuenta, más en esta época de grandes y rápidos flujos migratorios, con sus correspondientes problemas de adaptación para las personas con discapacidad. (Fundación Iberoamericana Down 21, s/a)

III.1.4.3 Tipos de Discapacidad Intelectual:

La Discapacidad intelectual puede presentarse en diferentes modalidades, según lo expresa un artículo publicado bajo el título “Discapacidad mental” (s/f, p.4) en cita a la Organización Mundial de la Salud (OMS). Estas son:

○ **Leve:**

- Se trata de personas capaces de mantener una conversación sencilla.
- La persona alcanza la independencia para el cuidado personal.
(Por ejemplo, al comer, asearse, vestirse, controlar esfínter, etc.).
- Desarrolla habilidades sociales y de comunicación desde edades tempranas.
- Suele presentar dificultades de aprendizaje generalizado.

○ **Moderada:**

- Hay lentitud en el desarrollo de la comprensión y el uso del lenguaje.
- La capacidad de cuidado personal y las funciones motrices están en desventaja.
- La persona logra un desarrollo adecuado de la capacidad social en cuanto a relacionarse con personas próximas de su entorno y a participar en actividades sociales simples.

○ **Severa:**

- Se observa un desarrollo psicomotor muy limitado.
- La articulación es defectuosa.
- La persona suele reconocer algunos signos y símbolos.
- Puede adquirir alguna destreza necesaria para la vida diaria, pero resulta difícil generalizarlo.
- Suele tener alguna patología asociada, que implique una atención especializada.

○ **Profunda:**

- En general, la persona presenta movilidad restringida o inexistente.
- Habitualmente, no controla esfínter.
- Requiere supervisión y ayuda constantemente, ya que suele presentar patologías asociadas.

III.1.4.4 ¿Discapacidad intelectual ó retraso mental?

Tal y como lo establece Verdugo (2002):

“La discusión sobre cuál es la terminología más adecuada para referirse a la población ha sido motivo de debate desde finales de los años ochenta en ámbitos científicos y profesionales. Progresivamente este debate se ha visto ampliado a los familiares y a las personas con esa discapacidad. La principal razón para sugerir un cambio en la terminología se deriva del carácter peyorativo del significado de retraso mental que, además, reduce la comprensión de las personas con limitaciones intelectuales a una categoría diagnóstica nacida desde perspectivas psicopatológicas. La discapacidad intelectual debe concebirse hoy desde un enfoque que subraye en primer lugar a la persona como a cualquier otro individuo de nuestra sociedad” (Verdugo, 2002: p. 3)

Cabe destacar entonces que, con el paso de los años el término usado como *Retraso mental* además de ser como muy general, su principal problema es su carácter peyorativo que conlleva, y esto se da principalmente en naciones tercermundistas, ya que como por ejemplo, en la mayoría de los países Europeos, se ha pasado al uso del término Discapacidad Intelectual, y esto puede evidenciarse en el posible cambio de nombre de la Asociación Americana sobre Retraso Mental (AARM) a Asociación Americana sobre Discapacidad Intelectual (AAID).

En consecuencia, tal como lo explica Verdugo (2002) citando a Verdugo (1999) “se deben plantear unas recomendaciones claras sobre el uso del término retraso mental en la vida cotidiana. Entre las recomendaciones que parecen más claras y maduras para ser ya propuestas y aplicadas inmediatamente está el reducir el uso de la etiqueta diagnóstica exclusivamente a los niveles en que es estrictamente necesaria para ayudar a las personas y las situaciones en que ese uso puede ser de ayuda en la actividad investigadora, en la actividad diagnóstica interdisciplinaria, o en la determinación de los apoyos y recursos” (Verdugo, 2002, p. 4)

III.2 Herramientas de apoyo:

III.2.1. Empleo con Apoyo: (EcA)

Cuando alguna persona con discapacidad intelectual en edad laboral accede a un puesto de trabajo normalizado, generalmente lo hace junto a un Preparador Laboral. Por lo

que según Pilar Roldán (1996) “su función va a ser la de entrenarlo en las tareas específicas del puesto a desempeñar, acompañándolo, en un principio, durante toda la jornada, también se preocupará de establecer, cuidar y modelar las relaciones sociales de este nuevo trabajador.” (Roldán, 1996).

En Venezuela, existen más de treinta organizaciones de todo tipo que han adoptado en sus programas el proyecto del Empleo con Apoyo. Por lo tanto, tal como lo expresa Pilar Roldán (1996) “El empleo con apoyo es una condición imprescindible y una de las claves del éxito de esta iniciativa es, tal y como su propio nombre indica, el apoyo. (...) ya que a medida que avanza la integración, el preparador retira poco a poco su apoyo hasta que finalmente desaparece, aunque nunca se desvincula por completo de la empresa ni del trabajador de la misma. El seguimiento o control se extiende en el tiempo para observar si el rendimiento de este empleado es el adecuado.” (Roldán, 1996)

Asimismo, como lo expone Pilar Roldán (1996) “el Empleo con Apoyo facilita que el empresario se despreocupe directamente de la integración de este trabajador. El Preparador Laboral es quien encarna esta función. La ley también incentiva económicamente a quienes contratan a un trabajador con discapacidad, ya sea con contrato indefinido o en periodo de formación, que, por otro lado, desempeñará sus funciones con el mismo interés y productividad que cualquier otro.” (Roldán, 1996)

De igual manera, Lourdes Gallardo (2006) expresa que “el Preparador Laboral debe ser una persona que diseñe, programe, desarrolle y evalúe las actividades necesarias destinadas a la inserción laboral, teniendo en cuenta las características personales, familiares y sociales del trabajador, y aplicando las estrategias y técnicas más adecuadas para el desarrollo de su autonomía personal, adquisición y mantenimiento en el puesto de trabajo.” (Gallardo, 2006).

Igualmente, lo que viene a resolver la presencia del Preparador Laboral, como lo dice Lourdes Gallardo (2006) son los problemas iniciales a los que deben enfrentarse en el empleo las personas con discapacidad. Esta nueva figura acompaña al discapacitado a su puesto de trabajo diariamente hasta cumplir el proceso de adaptación del trabajador para, después, irse retirando de forma progresiva. Posteriormente, y aunque ya no se lleve a cabo esa función de

compañía, el Preparador Laboral o tutor continuará realizando un seguimiento de su labor desde la asociación o entidad a la que pertenece.” (Gallardo, 2006).

Paradójicamente, esta figura del Preparador Laboral, ahora es que ha tenido cierto auge a nivel mundial, no obstante, según Lourdes Gallardo (2006) citando a Pedro Otón (2006) “el empleo con apoyo está demostrando ser una estrategia muy eficaz no sólo por el creciente número de iniciativas que cada día se implantan en España, sino por los altos niveles de satisfacción que presentan todos los agentes implicados en ellas”. Al igual que, como lo plantea Lourdes Gallardo (2006) citando a Javier Herrero (2004) “la preparación adecuada de técnicos especializados en esta materia es imprescindible para un correcto desarrollo de itinerarios laborales orientados a la inserción en empresas ordinarias de aquellas personas que más dificultades encuentran en el actual mercado de trabajo”. (Gallardo, 2006).

Por consiguiente, como argumenta Lourdes Gallardo (2006) “el empleo con apoyo es una modalidad de integración laboral dirigida a trabajadores con discapacidad con severos problemas de acceso al mercado de trabajo, que se desarrolla en un entorno laboral ordinario. Para que el proceso de integración resulte exitoso, los trabajadores con discapacidad cuentan con el apoyo de Preparadores Laborales y otras estructuras de soporte que facilitan su interacción en la empresa.” (Gallardo, 2006).

Es entonces, como Jordán de Urríes y Verdugo (2003) muestran que el Empleo con Apoyo (EcA) presenta diversas etapas para lograr una colocación laboral exitosa del personal con discapacidad intelectual, constituidas por la planificación de las actividades, el desarrollo laboral, las instrucciones para lograr un desempeño favorable al trabajador y el apoyo continuo durante un tiempo indefinido, donde la figura del Preparador Laboral juega un papel fundamental contribuyendo en el alcance de la autonomía en el puesto de trabajo a través del seguimiento y el reforzamiento laboral. Para la visualización gráfica de las fases que conforman el Programa de Empleo con Apoyo, consultar el Anexo A.

III.2.2 Preparadores Laborales:

El Preparador Laboral es una figura clave para la integración de las personas con discapacidad, tal como lo expresa Comunidad de Madrid (s/a) ya que “constituye el primer y principal agente de apoyo que guía todo el proceso de inclusión laboral de la persona con

discapacidad. Es un agente profesional, especializado en facilitar y proporcionar los apoyos técnicos que requiere en cada momento la persona que hay que guiar.” (Comunidad de Madrid, s/a)

Asimismo, según Comunidad de Madrid (s/f) "un profesional que proporciona uno a uno ayuda individualizada en cuestiones de acceso al puesto de trabajo, entrenamiento en habilidades laborales durante el desempeño profesional, evaluación continua y a largo plazo. Con el tiempo el preparador laboral reducirá su presencia en el puesto de trabajo, conforme el trabajador vaya estando mejor adaptado y sea más independiente en el trabajo." (Comunidad de Madrid, s/f)

En consecuencia, el Preparador Laboral es ante todo, como lo plantea Comunidad de Madrid (s/a) “un profesional polifacético que se pone al servicio de los trabajadores que guía. Trabajando juntos y actuando en equipo (el trabajador con discapacidad intelectual y el Preparador Laboral) deben conseguir el éxito en el difícil camino de la inclusión total en la sociedad, a través del empleo.” (Comunidad de Madrid, s/a)

III.2.2.1 Funciones del Preparador Laboral:

Las funciones específicas que desempeñan éstos profesionales basados en lo expuesto por la Comunidad de Madrid (s/f), son las siguientes:

- **Funciones de apoyo personalizado:** A cada uno de los trabajadores, para que adquieran cada vez más poder e independencia y puedan realizar sus planes; esto implica conocer al máximo a cada individuo y su entorno.
- **Funciones técnicas de instrucción y de facilitación al puesto de trabajo:** Se produce mediante el desarrollo de estrategias de aprendizaje y técnicas de modificación de conducta.
- **Funciones sociales:** Para construir redes de apoyo alrededor de cada individuo, tanto en el ambiente laboral, como en los demás ambientes de la comunidad, el Preparador Laboral potenciará la interacción social del trabajador con los otros trabajadores de la empresa. Ello abarca las horas de trabajo y de descanso, y hace referencia principalmente, a la adquisición

de habilidades que producirán un mejor aprovechamiento de su tiempo libre, y una multiplicación de sus oportunidades de experiencia social. (Comunidad de Madrid, s/a)

III.3 Perfil de Competencias:

III.3.1 Antecedentes:

El estudio de las competencias no es nada nuevo pues han sido muchos los años dedicados al desarrollo y a la búsqueda constante de ventajas para validar lo favorable del término. Es entonces, según lo señala Rodríguez (2007) como el concepto de competencia fue planteado inicialmente por David McClelland en 1973, por la insatisfacción con las medidas tradicionales utilizadas para predecir el rendimiento en el trabajo, ya que los test académicos de aptitud tradicionales no predicen el rendimiento en pruebas o el éxito en la vida, a menudo están sesgados en contra de las minorías y las personas de los niveles socioeconómicos más bajos. Lo que le permitió buscar otras variables a las que llamó competencias, que permitiesen una mejor predicción del rendimiento laboral. Este autor encontró que para predecir con mayor eficiencia, era necesario estudiar directamente a las personas en el trabajo, contrastando las características de quienes son particularmente exitosos, con las características de quienes son solamente promedio. (Rodríguez, 2007)

Asimismo, Carolina Bozzo, Hernan Martini y Rodolfo Silva (2006) exponen que la aparición de las competencias en el lenguaje de la administración de Recursos Humanos ocurre a fines de los años '60 y comienzos de los '70. Surgen como una respuesta a la búsqueda de algún método que permita mejorar la capacidad de predecir la actuación en el trabajo, predicción que era poco certera a partir del conocimiento básico de algunas características de las personas. Hasta ese entonces, datos como la formación de las personas y su grado de experiencia, un conocimiento general de sus capacidades intelectuales y de algunos rasgos estándares de personalidad, eran la base para predecir el comportamiento de las personas en el trabajo. Sin embargo, las fallas sistemáticas llevaron a la búsqueda de una nueva forma de ver las cosas. (Bozzo, Martini y Silva, 2006)

Es como el psicólogo especializado en evaluación, tal como lo expresa Bozzo, Martini y Silva, (2006):

Tuvo la idea de establecer las primeras comparaciones entre personas que tenían un alto nivel de éxito en su trabajo y aquellas que tenían un rendimiento promedio (o normal). De las diferencias de comportamiento entre ambos grupos surge la noción de las competencias. Ello coincide ampliamente con la idea del sentido común, donde se tiende a denominar como persona "competente" a aquella cuyo desempeño deja satisfecho al entorno. Este foco en el comportamiento explícito y abierto, observable por todos, que va más allá de la gran importancia que antiguamente se daba a títulos y diplomas, es el gran salto que genera el concepto de competencia, y que se ha mantenido a través del tiempo. (Bozzo, Martini y Silva, 2006)

III.3.2 Competencias:

III.3.2.1 Definiciones de Competencia:

A lo largo del tiempo, las competencias han sido definidas por gran cantidad de autores. Por ejemplo, Spencer y Spencer (1993) consideran que una competencia es una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio. (p. 9) Por otra parte, Rodríguez y Feliú (1996) las definen como un conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad. Otro concepto lo presenta Hay Group (s/f), donde se plantean las competencias como una característica personal que contribuye a lograr un desempeño excelente en un cargo o un rol determinado dentro de un contexto organizacional específico. (p. 4)

Por tanto, una competencia es básicamente una característica propia del ser humano que contribuye a lograr un desempeño óptimo en un rol o puesto determinado dentro de un sistema en particular, pero partiendo de una definición más amplia, según Francesco Alpiste y Pablo Olmedo (s/a) "las competencias constituyen el conjunto de capacidades que posibilitan el desarrollo y adaptación de la persona al puesto de trabajo (...) ya que las diversas aptitudes y competencias fundamentales abarcan tanto habilidades físicas como habilidades cognitivas o habilidades en relaciones interpersonales que le permiten a la persona desarrollarse en base a su propia gama de cualidades y fortalezas". (Alpiste y Olmedo, s/a).

Asimismo, según Bozzo, Martini y Silva (2006), citando a Dubois (1993) define competencia, como “la capacidad de un trabajador para cumplir (o exceder) los requerimientos del puesto, produciendo resultados a un nivel esperado de calidad, dentro de las restricciones propias del medio interno y externo de la organización”. (Bozzo, et al., 2006)

Del mismo modo, tal como lo expresa, González (2007), citando a Gallart y Jacinto (1995) se puede entender también por competencia “el conjunto de saberes puestos en juego por los trabajadores para resolver situaciones concretas de trabajo, configurando una disociación entre competencia y acción, con una exigencia de determinado conocimiento que oriente esta acción.” También, según González (2007) citando a Pujol (1999) se define competencia “como la capacidad de una persona para realizar una actividad, aplicando de manera integral y pertinente los conocimientos, destrezas y actitudes requeridos en una determinada gama de funciones, en situaciones y contextos definidos. Este mismo autor hace una diferenciación entre competencias laborales y sociales, siendo la primera aquella que más se aproxima al espacio organizacional” (González, 2007).

Por otro lado, las competencias profesionales, podemos definir las según Francesco Alpiste y Pablo Olmedo (s/a) “como el conjunto de directorios estructurados en unidades de competencia que expresan los logros o resultados esperados de las personas en las situaciones de trabajo.” (Alpiste, et al., s/a) Por lo que, las competencias identificadas para un rol o un puesto en particular, establecen la diferencia entre individuos con un desempeño óptimo e individuos con un desempeño normal/promedio.

Igualmente, partiendo del concepto expuesto por el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, OIT (1998) puede definirse competencia como:

Un conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de idoneidad demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones.

Una vez expuestos varios conceptos del término Competencias definido por diferentes autores, podemos concluir según Rodríguez (2005) citando a Trujillo (s/f) que éstas:

1. Son características permanentes de cada persona.
2. Pueden ser generalizables a más de una actividad.
3. Están relacionadas con el logro exitoso de una actividad laboral o de otra índole.
4. Tienen una relación causal con el rendimiento laboral.
5. Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea, trabajo o actividad.

III.3.2.2 Modelo de Competencias:

Un perfil de competencias es generalmente una descripción narrativa de las competencias necesarias para realizar un trabajo, es prácticamente el resultado de la identificación de las mismas que permite describir las características claves que se distinguen en los trabajadores más productivos (Rothwell y Lindholm, 1999).

Las estructuras de estos modelos deben sostener el uso de las competencias a través de las funciones y destrezas asignadas para los Preparadores Laborales, por lo que es necesario proporcionar una definición operacional para cada competencia, además de indicadores medibles u observables de desempeño, así como estándares que permitan identificar las competencias de los mismos (Markus et al., 2005), por lo que el objetivo primordial al crear un perfil de competencias es hacer más sencillo el uso de las competencias identificadas en las aplicaciones deseadas y actividades realizadas. (Marelli, 2000) Además, algunos modelos de competencias completamente desarrollados incluyen descriptores en cada caso, lo que tiene como objetivo aclarar y ampliar la definición. El modelo va describiendo cada elemento: competencias integradas, definición, descriptores, categorías y finalmente ejemplos que es lo que realmente demuestra si las competencias de los sujetos son llevadas a conductas.

Existen diversas formas para construir un modelo de competencias. Una de ellas es desarrollando un modelo específico para funciones, procesos de trabajo u objetivos que pertenecen a una sola organización. Otra muy habitual es identificar una serie de competencias, las cuales están basadas en la misión y objetivos específicos que se requieren para dar cumplimiento a funciones denominadas, lo que generalmente son denominadas “competencias colectivas”. Además, es posible clasificar los modelos de competencias por funciones, procesos, disciplinas, etc. pues no hay criterios que especifiquen que algún plan sea

mejor que otro, cada cargo o sujeto según sus características y resultados que desee obtener deben crear el modelo que le permita alcanzar efectivamente sus objetivos. (Marelli, 2000)

Uno de los puntos más controversiales en la construcción del modelo de competencias es la decisión de cuál va a ser el nivel de detalle utilizado para describirlas. Esta decisión determina cuánto tiempo será utilizado para elaborar el modelo y cuáles serán sus aplicaciones, incluyendo la capacidad para comparar información a través de cargos y de personas. En este punto es necesario preguntarse, ¿Qué se está tratando de lograr con la creación del modelo de competencias?, ya que muchas personas no consideran la respuesta de esa pregunta a fondo, en muchos casos los modelos de competencias aportan mucho o, por el contrario, muy poco detalle (Mirabille, 1997).

Algunos modelos organizan las competencias necesarias para un desempeño sobresaliente según los niveles en que, dentro de las organizaciones, se espera presenciar la competencia establecida según familias de puestos, funciones o grupos de destrezas y comportamientos. Ciertos modelos se desarrollan sólo con determinados tipos de competencias, como las de liderazgo o las de relaciones interpersonales, así como hay otros modelos que incluyen toda la diversidad de competencias necesarias para lograr un desempeño exitoso (Marelli, 2000). Por tal razón es necesario realizar la validación de las competencias, ya que las mismas describen comportamientos asociadas a las normativas, lo cual es una conducta favorable que hace posible promoverla o desarrollarla, a fin de mejorar su efectividad en el desempeño laboral y profesional (Shippman, 2000)

III.3.2.3 Tipos de Competencia:

La producción intelectual sobre competencias se ha incrementado significativamente durante los últimos años, lo que ha permitido exponer un sinnúmero de clasificaciones según los criterios de cada autor. Por ejemplo, Mertens las enumera como generales y específicas; mínimas y efectivas, y así como existe esta clasificación hay muchas otras. (Mertens, 1996 c.p Sánchez, 2004).

Tal y como lo expresa su portal web, la Fundación Chile (2004) ha utilizado un modelo que cataloga las competencias en función de su naturaleza y el contexto en el que se

desarrollan. Para efectos de la presente investigación se tomó la siguiente clasificación, la cual se diferencian en cuatro (4) tipos de competencias presentadas en la siguiente tabla:

Tabla Nro. 1
Clasificación de las Competencias

Clasificación de las Competencias	Definición	Indicadores
Básicas	<p>Son aquellas que se desarrollan principalmente en la educación inicial, que comprenden conocimientos y habilidades que permiten progresar en el ciclo educativo e integrarse a la sociedad.</p> <p>Tradicionalmente se incluyen entre las competencias básicas las habilidades en las áreas de lenguaje y comunicación, aplicación numérica, solución de problemas, interacción con otras personas y manejo creciente de tecnologías de información.</p>	No aplica.
	<p>Son aquellas capacidades requeridas específicamente para ingresar, mantenerse, desarrollarse y navegar en el mundo del trabajo.</p> <p>Incluyen las competencias básicas pero en este caso aplicadas a la “demanda compleja” que constituye integrarse al mundo del trabajo.</p>	<p>1) Comunicación efectiva:</p> <p>Es la capacidad para relacionarse a través de buenas destrezas y formas de comunicación, lo que permite alcanzar el propósito de lo que se quiere transmitir o recibir verdaderamente al interactuar con otros individuos. Las personas</p>



<p style="text-align: center;">De empleabilidad</p>		<p>que poseen esta habilidad se caracterizan por entender a la comunicación como un medio que les posibilita generar confianza, efectividad, respeto y bienestar con las demás personas.</p> <p>2) Trabajo en equipo: Capacidad de trabajar con otros para conseguir metas comunes. Las personas que poseen esta habilidad se caracterizan por identificar claramente los objetivos del grupo y orientan su trabajo a la consecución de los mismos, disposición para colaborar con otros y anteponerse en los intereses colectivos a los personales.</p> <p>3) Resolución de problemas: Es la tenacidad y la insistencia permanente para encontrarle la solución a un problema y no desfallecer hasta conseguirla. Las personas que poseen esta capacidad, se caracterizan por ser insistentes, y no desisten hasta lograr el</p>
--	--	---

		entendimiento, consideran las opiniones de los demás, lo que les permite tener diferentes posibilidades de respuestas y pensamientos frente a una misma situación.
	Son aquellas que explican desempeños superiores o destacados en el mundo del trabajo y que generalmente se verbalizan en términos de atributos personales más que en términos de estándares mínimos de desempeño de una actividad o tarea, como es el caso de las competencias funcionales.	1) Iniciativa: Es la habilidad para presentar recursos, ideas y métodos novedosos, a fin de concretarlos en acciones. Las personas que poseen esta habilidad se caracterizan por proponer nuevas y eficaces maneras de hacer las cosas de forma innovadora y práctica, buscan diversas alternativas de solución y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales. 2) Negociación: Es la capacidad para resolver conflictos entre las partes interesadas que se encuentran en desacuerdo, donde se acuerdan líneas de conducta y patrones a seguir para mantener el equilibrio. Las personas que poseen esta habilidad se

Conductuales		caracterizan por buscar ventajas individuales o colectivas que procuren el alcance de resultados que sirvan a sus intereses mutuos. 3) Flexibilidad: Es la disposición a cambiar de enfoque para concebir la realidad, buscando una manera más eficiente de hacer las cosas. Las personas que poseen esta actitud se caracterizan por no ser rígidos en su forma de pensar, identificar claramente cuando es necesario cambiar y por la adopción de posiciones diferentes a fin de encontrar soluciones oportunas.
	Denominadas también competencias técnicas, son aquellas requeridas para desempeñar las actividades que componen una función laboral, según estándares y calidad establecidos por la empresa y/o por el sector productivo correspondiente. Las competencias funcionales se desarrollan tanto a través de actividades de aprendizaje formales (educación o formación convencionales) como de	1) Evaluación del desempeño: Capacidad para estimar el rendimiento global de las personas y la manera de responder ante el cumplimiento de las actividades asignadas, considerando siempre las aptitudes y competencias que ésta persona presenta.



<p>Funcionales</p>	<p>diversas modalidades de aprendizaje no formal o informal (aprendizaje espontáneo que ocurre como consecuencia de realizar una tarea).</p>	<p>Las personas que poseen esta habilidad se caracterizan por identificar problemas en los sistemas de información y dar argumentos de los juicios que emiten.</p> <p>2) Productividad:</p> <p>Es el compromiso con las cosas bien hechas y el afán por mejorar cada vez más para sentir que su trabajo es meramente productivo. Las personas que poseen esta actitud se caracterizan por hacer su trabajo cada día mejor, aún teniendo que asumir más trabajo y no están satisfechos con las cosas como están, siempre buscan mejorarlas.</p> <p>3) Ejecución de las actividades:</p> <p>Es la energía y la disposición que se tiene para realizar una labor particular y la inspiración que conduce a alcanzar lo que se desea. Las personas que poseen esta habilidad se caracterizan por querer lo que hacen y no hacer lo que</p>
---------------------------	--	--

		quieren, así como un gran impulso de lograr lo que se proponen.
--	--	---

Fuente: Fundación Chile, 2004.

III.3.2.4 ¿Cómo identificar las competencias?

El proceso de identificación de competencias se define como “el método o proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñar tal actividad satisfactoriamente” (Irigón y Vargas, 2002, p. 65). Igualmente, para ampliar este concepto, basándonos en la definición planteada por Humberto Quezada se puede entender la identificación de competencias como “el proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñar tal actividad, en forma excelente”. (Quezada, 2003)

Asimismo, los modelos de instrumentación de la competencia laboral que existen a nivel mundial son múltiples, según el enfoque que se quiera dar al aprendizaje del personal y la posición que ocupa la persona en la estructura de mando y responsabilidades de la organización (Quezada, 2003).

En este primer paso del proceso para la implementación del sistema de gestión por competencias, es importante resaltar que al ser las competencias productos de la experiencia, pero que se adquieren al estar presentes ciertas aptitudes y rasgos de personalidad, en el momento de realizar de prerequisites para un puesto, habrá que tomar en cuenta, no solo las competencias existentes, sino además las aptitudes y rasgos de personalidad necesarios para adquirir, gracias a la experiencia, otras competencias. (Levy-Levoyer, 1997)

En la identificación de las competencias se busca establecer las competencias asociadas a contextos laborales específicos, que pueden ser alcanzadas por personas capaces, es decir, competentes. La cobertura de la identificación puede ir desde un sencillo análisis del puesto de trabajo hasta abarcar áreas más profundas como el área ocupacional o el ámbito de trabajo. Este proceso facilita la participación de los trabajadores y con ello se logra que la identificación se haga sobre la base de la realidad del trabajo (Irigón y Vargas, 2002)

Existen diversos métodos de identificación de competencias, tales como:

Paneles de expertos: La identificación de las competencias se realiza con la participación de grupos de profesionales que conocen bien el puesto de trabajo, los cuales por medio de un intercambio guiado de opiniones identifican las competencias que ellos creen son necesarias para desempeñarse exitosamente en dicho puesto.

Sondeos de opinión: Se identifican las competencias enviando un cuestionario escrito o electrónico a aquellos profesionales que conocen bien el puesto de trabajo, incluyendo los empleados que desempeñan dicho rol, directivos, colaboradores y clientes. A éstas personas se les presenta un listado con posibles competencias requeridas para el trabajo y se les pide que indiquen la relevancia de cada competencia para el desempeño exitoso en el puesto de trabajo, y que añadan las competencias que ellos consideren que deberían estar incluidas (Marelli, 2000).

Entrevista de incidentes críticos: Consiste en una entrevista profunda, detallada y altamente estructurada sobre el desempeño pasado del candidato, a través de ella se pueden medir e identificar la recurrencia, consistencia, y solidez en las competencias del sujeto, mientras más recurrentes y sólidas son las competencias de la persona, su desempeño tanto profesional como gerencial será mucho mejor y más exitoso. (Quezada, 2003). De la información obtenida se determinan las competencias decisivas para el éxito de la persona. Por otra parte, se suele entrevistar también a trabajadores con desempeño promedio o bajo para compararlos con los anteriores (Marelli, 2000).

Diccionarios y bases de datos de competencias: Se toman de distintas firmas consultoras y editoriales, bases de datos genéricas de competencias consideradas importantes en diversas organizaciones, y a partir de un listado los usuarios pueden elegir las competencias necesarias para el puesto de trabajo. (Marelli, 2000)

Análisis del trabajo: Se observa a los trabajadores que tienen un desempeño superior en el puesto de trabajo, se registran las tareas y las acciones que emprenden para realizar las tareas del puesto, preguntándoles además la razón de sus acciones. Con frecuencia se realizan comparaciones con trabajadores con desempeño medio y bajo. Las competencias requeridas para el desempeño superior se pueden deducir mediante externos e internos o entrevistas de



benchmarking con representantes de otras empresas que tienen prácticas exitosas (Marelli, 2000).

Entrevistas con los grupos de interesados: La identificación se realiza entrevistando individualmente a personas que conocen el puesto, con el propósito de obtener su opinión acerca de las competencias necesarias para el éxito. El grupo puede estar conformado por los integrantes del puesto, directivos, y clientes. (Marelli, 2000).

CAPITULO IV. MARCO REFERENCIAL

Las siguientes instituciones son asociaciones destinadas a la mejora de la calidad de vida de las personas que poseen algún tipo de discapacidad, haciendo énfasis en aquellas que presentan una discapacidad de tipo mental a través de programas y planes educativos diseñados específicamente para contribuir con una inserción laboral exitosa. Igualmente, las instituciones presentadas a continuación fueron las consideradas durante la investigación para dar cumplimiento a los objetivos propuestos en este estudio.

El siguiente contenido se obtuvo a través del material referencial suministrado por estas entidades y por medio de los portales Web; además de las diversas entrevistas realizadas a los Directores y responsables de cada una de las instituciones participantes, donde fue posible indagar en aspectos vinculados con la creación de las organizaciones, así como en los planes y programas educativos para las personas con discapacidad intelectual que se practican en la actualidad.

IV.1 Instituciones no gubernamentales:

IV.1.1 Asociación audaz para orientación y estímulo de personas con necesidades especiales:

APOYE es una asociación civil, sin fines de lucro, fundada hace más de 10 años, por un grupo de padres y representantes, destinada a la atención integral y especializada de personas con Síndrome de Down, a través de programas y servicios educacionales que le brindan las herramientas necesarias para el desarrollo de sus habilidades adaptativas.

Se trata fundamentalmente de trabajar sobre la convicción de que la persona con Síndrome de Down puede llegar a ser capaz de desarrollar su vida feliz y efectivamente, como parte significativa de sus familias y de la sociedad en general, razón por la que los participantes reciben la formación básica para alcanzar la inserción laboral y la integración social, hasta lograr la autonomía en su vida personal e independencia en su desempeño

laboral, teniendo a su total disposición diferentes herramientas de apoyo, donde se propone la figura del Preparador Laboral para contribuir a la adaptación del nuevo empleado a su contexto laboral natural, sin subestimación ni sobreprotección, recibiendo diariamente cuatro (4) horas de seguimiento en las tareas que realiza en las organizaciones durante su jornada laboral y tres (3) horas de reforzamiento psicológico dentro de la institución a la que pertenece para complementar su formación socio-laboral.

IV.1.2 Asociación para el desarrollo de Educación Especial Complementario:

ASODECO es una asociación civil sin fines de lucro, pionera en Venezuela en el diseño y aplicación del programa de transición laboral *Creando Independencia* el cual facilita la formación, integración y seguimiento socio-laboral de jóvenes y adultos con discapacidad a través de la Formación Profesional conformada por el aprendizaje y consolidación de competencias, así como la evaluación general, la cual ofrece oportunidades para el pleno desarrollo de la personalidad de jóvenes con discapacidad, haciendo posible la construcción de competencias laborales. Igualmente, las personas con discapacidad intelectual reciben apoyo a través de la Intermediación Laboral, donde el Empleo con Soporte les permite realizar trabajos específicos o tareas sencillas para personas de mayor nivel de compromiso que no están aptas para realizar trabajos de mayor complejidad y que requieren supervisión por parte de los Preparadores Laborales y facilitadores que dentro de las mismas instituciones planifican e inspeccionan las actividades que los participantes realizan a diario.

IV.1.3 Asociación Venezolana de Padres y Amigos de Niños Excepcionales:

AVEPANE es una asociación sin fines de lucro, pionera en la educación especial que 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, destacándose por tener un instituto educativo que forma profesionales TSU en Educación Especial, mención retardo mental, recreación y deporte para individuos con necesidades especiales, TSU en preescolar, licenciatura en Educación Especial Preescolar e integral en convenio con la Universidad Simón Rodríguez y en especial, el Diplomado para la capacitación de Preparadores Laborales, disponible desde el 2007 en su sede de Prados del Este, La Tahona.

Actualmente, AVEPANE cuenta con varios institutos de Educación Especial, para niños diagnosticados con necesidades educativas especiales, talleres de trabajo, para jóvenes

y adultos que no hayan culminado su educación básica y una Escuela Básica, que no es más que un centro de atención integral donde se forman niños y jóvenes en áreas académicas y laborales con una visión de educación para el trabajo, que permite a sus egresados especializarse en un oficio.

IV.1.4 Asociación Venezolana para el síndrome de Down:

AVESID es una asociación sin fines de lucro que pretende trabajar en función de la salud y la inclusión socio-laboral, al igual que la lucha por la igualdad de oportunidades, con el propósito de mejorar la calidad de vida y contribuir en la consolidación de su proyecto de futuro, considerando la capacitación profesional y sensibilización como una herramienta fundamental que les permite desarrollar habilidades y destrezas sociales en jóvenes con discapacidad y sin ella, a través del aprovechamiento constructivo del ocio y tiempo libre.

Asimismo, cuenta con su más grande y exitoso proyecto llamado *CIMA* como centro de capacitación, colocación y apoyo laboral, donde los participantes se involucran y se comprometen cada día más en dar la cara a la realidad, para abrir las puertas hacia una verdadera y exitosa integración laboral.

IV.1.5 Industrias Venezolanas de Buena Voluntad:

IVBV es una organización benéfica sin fines de lucro, dedicada a la rehabilitación profesional e integración socio-laboral de personas con discapacidades físicas, mentales y sensoriales. Ésta institución se encuentra afiliada a Goodwill Industries International, pero es la única en el país que atiende a personas con discapacidad entre las en edades de 16 a 46 años.

En la actualidad, cuentan con talleres de confección, talleres de carpintería, reparación de zapatos y electrodomésticos. También funciona el taller de ensamblaje y el taller de computación, que les permite a los participantes formar parte de los procesos de rehabilitación profesional, donde se propicia la evaluación y la orientación vocacional, la disciplina y el entrenamiento laboral, con el fin de lograr una inserción socio-laboral exitosa.

IV.1.6 Fundación para la Cooperación del Desarrollo Integral de Sociedades Especiales:

FUNDACODISE es una fundación sin fines de lucro, dedicada a la investigación, formación de recursos humanos y prestación de servicios, con personalidad jurídica propia.

Para el logro de algunos de sus objetivos, se encuentran actualmente desarrollando un programa formativo llamado *Calidad de vida*, que ofrece a jóvenes y adultos la oportunidad de formarse para la vida y el trabajo, orientado al desarrollo de competencias personales, sociales y laborales en los participantes, partiendo de un abordaje integral estructurado mediante la implementación de un Proyecto Socioeducativo, que estimula las áreas que potencializan las habilidades cognitivas, para afianzar la armonía y el equilibrio físico-emocional. Asimismo, el Proyecto de Educación Laboral, cuenta con actividades que facilitan la incorporación laboral, a través de la capacitación y el seguimiento mediante la ayuda de psicopedagogos, Preparadores Laborales y docentes, que incorporan a familiares y amigos para incrementar los niveles de independencia personal y laboral de los participantes.

IV.2 Instituciones gubernamentales:

IV.2.1 Taller de Educación Laboral Dora Burgueño:

El T.E.L Dora Burgueño, actualmente se encuentra estimulando la formación de personas competentes en el mercado de trabajo, a través de programas educativos y formación pedagógica para la capacitación laboral de jóvenes y adultos con retraso mental y autismo, a fin de alcanzar una inserción laboral exitosa, mediante la adecuación de procesos educativos, considerando aspectos psicosociales y necesidades inherentes al entorno.

Esta institución no gubernamental, ofrece capacitación laboral realizada a través de actividades de piñatería, encuadernación, carpintería, etc. dado que cuentan con la modalidad de empleo con soporte y protegido, donde la figura del Preparador Laboral constituye la primera y más importante herramienta de apoyo, pues hacen posible la participación y el desarrollo en los programas de capacitación laboral para incorporarse de manera exitosa en el ambiente laboral, mientras trabajan para fortalecer las habilidades psicológicas y emocionales de los participantes.

CAPÍTULO V. MARCO METODOLÓGICO

En toda investigación social se hacen uso de herramientas metodológicas para realizar con éxito cualquier estudio, por lo que en éste caso, donde se identificaron las competencias de los Preparadores Laborales de personal con discapacidad intelectual en el Área Metropolitana de Caracas, se contó con un método que exige la definición de aspectos asociados al diseño y tipo de investigación, la unidad de análisis, población y muestra, definición de variables, estrategias y técnicas para la recolección de los datos, procesamiento y análisis de la información.

V.1 Diseño y tipo de investigación:

En éste estudio, se seleccionó un tipo de investigación denominado Descriptivo, que según Tevni Grajales (2000) es definido como:

Una investigación que busca desarrollar una imagen o fiel representación (descripción) del fenómeno estudiado a partir de sus características, [ya que] describir en este caso es sinónimo de medir, miden variables o conceptos con el fin de especificar las propiedades importantes de comunidades, personas, grupos o fenómeno bajo análisis. El énfasis está en el estudio independiente de cada característica, es posible que de alguna manera se integren las mediciones de dos o más características con el fin de determinar cómo es o cómo se manifiesta el fenómeno. Pero en ningún momento se pretende establecer la forma de relación entre estas características. En algunos casos los resultados pueden ser usados para predecir.

Por tanto, como lo expone Tevni Grajales (2000) se puede decir que los estudios descriptivos hacen posible trabajar sobre realidades de hecho, teniendo como característica fundamental la presentación de una interpretación correcta.

Además, Grajales (2000) plantea que en el momento de clasificar las investigaciones tomando como criterio el papel que ejerce el investigador sobre los factores o características

que son objeto de estudio, las investigaciones pueden ser clasificadas como experimentales o no experimentales.

En este caso en particular, con el objetivo de identificar las competencias de los Preparadores Laborales de personal con discapacidad intelectual en el Área Metropolitana de Caracas, se plantea la siguiente investigación con diseño *no experimental* y en base a un estudio *transaccional*.

Por tanto, basándonos en la definición expuesta Hernández, Fernández y Baptista (1991) la investigación no experimental es aquella en la cual se observan los fenómenos o sujetos en su ambiente o contexto natural para después analizarlo; en este tipo de diseño las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, por lo que el investigador no puede incidir sobre ellas (Hernández, Fernández y Baptista, 1991). Por tanto, el propósito fundamental consiste en investigar cómo es o cómo ha sido el fenómeno, cuáles son sus características, observando hechos o manifestaciones que tuvieron lugar en cosas o acontecimientos ya ocurridos, a fin de predecir su comportamiento en el futuro partiendo de una situación actual que permite analizar la evolución y las tendencias de ciertos hechos en el pasado y en el presente.

En consecuencia, tal como lo exponen Hernández, Fernández y Baptista (1998, p. 184) citando a Kerlinger (1979) la investigación no experimental o *ex post facto*, es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o las condiciones.

Por otra parte, esta investigación es de tipo transeccional o transversal, ya que apunta a un momento y tiempo definido (...) estudia a los objetos en un mismo momento, para determinar su comportamiento en relación a las demás variables, para ser evaluados con base en los resultados que se obtienen a fin de extraer conclusiones con respecto al desarrollo intelectual. (Grajales, 2000)

V.2 Unidad de análisis, población y muestra:

V.2.1 Unidad de análisis:

La unidad de análisis está compuesta por todas aquellas personas que trabajan ejerciendo apoyo al personal con discapacidad intelectual, con respecto a los procesos y/o actividades netamente laborales en el Área Metropolitana de Caracas.

V.2.2 Población:

La población estudiada está conformada por todos los Preparadores Laborales de personal con discapacidad intelectual, que ayudan y participan en los procesos de inclusión, adaptación y mejoramiento laboral del personal con discapacidad, incluyendo aquellas personas que no poseen algún soporte profesional que valide su rol como Preparador Laboral.

No obstante, para poder contar con una muestra representativa es importante señalar que en ésta investigación fue necesario contar con todos los casos disponibles de personas que desempeñen el rol de Preparador Laboral, ya que no es posible conocer una cifra exacta del universo de estudio, debido a que:

- Las cifras de Preparadores Laborales de personal con discapacidad intelectual no se encuentra documentada oficialmente a nivel mundial.
- Existen muchos casos en Venezuela donde las empresas cuentan con la figura del Preparador Laboral y éstas no han recibido una educación formal, lo que dificulta la ubicación de los mismos en las diferentes instituciones del país.
- No hay manera de llevar un control de esta población, ya que hay personas que a pesar de no haber recibido una educación formal, desempeñan las funciones de un Preparador Laboral desde hace mucho tiempo atrás, cuando ni siquiera se tenían establecida las funciones básicas de ésta figura.

V.2.3 Muestra:

El muestreo en las instituciones se realizó por el método *no probabilístico* de sujetos voluntarios, también llamado muestreo dirigido según Hernández, Fernández y Baptista (2003). Este muestreo supone un procedimiento de selección informal, que para este estudio no requiere de una representatividad de elementos de una población, sino una controlada y

cuidadosa elección de sujetos con ciertas características específicas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

En vista de que no se contaba con un marco muestral que permitiera hacer una selección al azar adecuada desde el punto de vista metodológico, teniendo la información sobre algunas de las instituciones que tienen la modalidad de Empleo con Apoyo y Empleo Protegido, y por ende poseen la figura del Preparador Laboral de personal con discapacidad intelectual, se procedió a escoger la muestra final para esta investigación seleccionando entonces a todos aquellos individuos que desempeñan el rol de Preparador Laboral con personas que poseen discapacidad intelectual en las diferentes entidades comprometidas con la problemática social de la discapacidad intelectual en el Área Metropolitana de Caracas.

Para efectos de este estudio, se decidió escoger una muestra con participación voluntaria y progresiva de parte de los interesados (Hernández, Fernández & Baptista, 2003), que respondieran a las siguientes características específicas:

1. Individuos que estén trabajando como Preparadores Laborales de personal con discapacidad intelectual en instituciones dentro de Área Metropolitana de Caracas.
2. Personas que estén ejerciendo un rol similar al de Preparador Laboral en instituciones dentro de Área Metropolitana de Caracas, a pesar de no poseer algún título profesional/académico que los acredite como herramienta de apoyo en la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.
3. Hombres y mujeres que además de ser Preparadores Laborales tengan un nivel educativo igual o superior al bachillerato.

Es necesario aclarar que las siete (7) instituciones que formaron parte de la muestra lo hicieron de manera voluntaria y fueron localizadas principalmente por medio de la revisión de literatura e Internet, así como referencias personales o profesionales, entre las que participaron:

- ✓ ASODECO (Asociación para el Desarrollo de Educación Especial Complementaria)
- ✓ AVESID (Asociación Venezolana para el Síndrome de Down),
- ✓ AVEPANE (Asociación Venezolana de Padres y Amigos de Niños Excepcionales),
- ✓ APOYE (Asociación audaz para orientación y estímulo de personas con necesidades especiales),

- ✓ FUNDACODISE (Fundación para la Cooperación del Desarrollo Integral de Sociedades Especiales) y
- ✓ El Taller de Educación Laboral Dora Burgueño.

Para alcanzar un mayor grado de detalle, es necesario aclarar que fueron consultadas diversas instituciones destinadas a la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual para ser incluidas en la muestra de éste estudio. Sin embargo, al establecer contacto con las mismas, existieron diversas dificultades que imposibilitaron pautar reuniones para llevar a cabo la recolección de los datos, bien sea por la ausencia de estas figuras en dichas instituciones o por la carencia de permisos necesarios para acceder a la información. Tal es el caso, de instituciones como: TEL Los Palos Grandes, TEL La Castellana, TEL Propatria, CONAPDIS, IPAE, entre otras.

La selección de la muestra en cada institución se realizó de la siguiente manera:

- Al realizar el contacto con los directores de cada institución participantes, se les hizo entrega de una carta de invitación donde se especificaba la finalidad del estudio y la metodología a seguir para llevar a cabo la recolección de los datos. Asimismo, se le anexó el resumen, la operacionalización de la variable a estudiar y los objetivos propuestos en la investigación. Para mayor detalle véase Anexo B.
- Posteriormente, una vez pautada la cita con los Preparadores Laborales, se aplicó un cuestionario a través de una entrevista cara a cara para conocer la confiabilidad del instrumento y así llevar a cabo una prueba piloto que permitiera validar la confianza del mismo.
- Una vez realizada la validación y corrección del instrumento. Luego, se procedió a contactar a cada uno de los Preparadores Laborales que formaban parte de cada institución. En la mayoría de los casos la aproximación fue efectiva ya que se logró realizar las entrevistas de todos los sujetos en el tiempo planificado, estimando una duración de veinte (20) minutos por cada entrevista.

La tabla que será presentada a continuación expresa la relación entre el número de Preparadores Laborales ubicados inicialmente por institución, y las entrevistas pautadas/realizadas exitosamente con cada participante de la muestra.

Tabla Nro. 2

Relación entre el número de Preparadores Laborales por institución y el número de entrevistas pautadas/realizadas con éxito.

Instituciones participantes	Preparadores Laborales ubicados inicialmente	Entrevistas pautadas con los Preparadores Laborales	Entrevistas realizadas exitosamente	Porcentaje de participación total (%)
APOYE	7	6	5	71%
ASODECO	12	10	7	58%
AVEPANE	62	41	24	39%
AVESID	4	4	3	75%
BUENA VOLUNTAD	8	8	5	63%
FUNDACODISE	11	10	9	82%
TEL DORA BURGUEÑO	21	20	20	95%
TOTAL	125	99	73	58%

Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Tal como lo expresa la Tabla 2, el número de Preparadores Laborales que se ubicaron inicialmente en las instituciones corresponde a un total de 125 personas, de las cuales solo 99 de ellas pudieron ser localizadas para pautar una entrevista. Mientras que el número de entrevistas realizadas de manera exitosa con los Preparadores Laborales de personal con discapacidad intelectual en las diferentes organizaciones fue de 73 personas, lo que representa un porcentaje de participación equivalente al 58% de la población ubicada inicialmente.

V.3 Variables: Definición conceptual y operacional.

V.3.1 Variable Competencia de los Preparadores Laborales:

V.3.1.1 Definición conceptual:

Para los fines de ésta investigación, será utilizado el concepto de competencia propuesto por la Fundación Chile (2004) citando a la OECD (s/a) como:

La capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, incluyendo las actitudes, valores, conocimientos y destrezas que hacen posible la acción efectiva.

Asimismo, debemos acotar que aun conociendo que los Preparadores Laborales según Down España (2006) son personas que diseñan, programan, desarrollan y evalúan las actividades necesarias destinadas a la inserción laboral para el desarrollo de la autonomía personal, adquisición y mantenimiento en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad mental, podemos decir que en ésta investigación no serán consideradas las Competencias Básicas definidas previamente por Fundación Chile (2004), ya que se sobreentiende que las personas que conforman la muestra de ésta investigación, manejan competencias como el saber leer, escribir, habilidades matemáticas, comprensión oral, expresión verbal, etc. dado el nivel educativo que poseen de los Preparadores Laborales.

V.3.1.2 Definición Operacional:

- **Competencias de empleabilidad:** Son aquellas capacidades requeridas específicamente para ingresar, mantenerse, desarrollarse y navegar en el mundo del trabajo. Incluyen las competencias básicas pero en este caso aplicadas a la “demanda compleja” que constituye integrarse al mundo del trabajo. (Fundación Chile, 2004, p.19).
- **Competencias conductuales:** Son aquellas que explican desempeños superiores o destacados en el mundo del trabajo y que generalmente se verbalizan en términos de atributos personales más que en términos de estándares mínimos de desempeño de una actividad o tarea, como es el caso de las competencias funcionales. (Fundación Chile, 2004, p.19).
- **Competencias funcionales:** Denominadas frecuentemente competencias técnicas, son aquellas requeridas para desempeñar las actividades que componen una función laboral, según estándares y calidad establecidos por la empresa y/o por el sector productivo correspondiente. (Fundación Chile, 2004, p.20).

V.3.2 Variables Demográficas:

V.3.2.1 Definición conceptual:

Las características demográficas según lo expresa el INE (2005) en el Censo de Población y Vivienda 2001, permiten determinar el volumen de la población total residente para todos los niveles de desagregación geográfica. (p. 33)

V.3.2.2 Definición Operacional:

El concepto de Competencias de los Preparadores Laborales, podría verse afectado por factores demográficos que se refieren a todas aquellas que de una manera u otra influyen permanentemente en las competencias conductuales, laborales y funcionales de dichos Preparadores.

Las dimensiones que presenta ésta variable, definidas por el INE (2005) en el Censo de Población y Vivienda 2001, son las socio-laborales presentadas a continuación:

- **Sexo:** Se refiere a la condición biológica que distingue a las personas en hombres y mujeres y que está determinada antes del nacimiento. (p.54)
- **Edad cronológica:** Es el período transcurrido entre la fecha de nacimiento de la persona y el día en que fue empadronada, expresado en años completos. (p. 55)
- **Nivel Educativo:** Se refiere al último grado, año o semestre de estudios aprobado dentro del nivel educación que ha cursado la persona empadronada, en el sistema formal de enseñanza del país. (p. 59)

A su vez, el INE (2005) en el Censo de Población y Vivienda 2001, divide la dimensión “Nivel Educativo”, en las siguientes categorías:

- o **Bachillerato:** Tercer nivel del sistema educativo anterior, que comprendía la formación de bachilleres con estudios de una duración de cinco (5) años. (p. 60)
- o **Técnico Superior:** Es el cuarto nivel del sistema educativo y comprende la formación del técnico profesional. Se imparte en Colegios o Institutos Universitarios y tiene una duración de tres (3) años. (p. 60)

- **Universitario:** Es el cuarto nivel del sistema educativo y comprende la formación profesional. Se imparte en Universidades, Pedagógicos e Institutos Superiores de Formación de Ministros del Culto. (p. 60)

V.3.3 Operacionalización de las variables:

Se exhibe a continuación la Tabla Nro. 4 que expresa la variable estudiada, Competencia de los Preparadores Laborales, y las diferentes dimensiones por la que está compuesta, así como los indicadores que permitieron medir dicha variable.

Tabla Nro. 3 Operacionalización de variables.

	Definición	Dimensiones	Definición	Indicadores	Ítems
Competencias de los Preparadores Laborales	Capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea incluyendo las actitudes, valores, conocimientos y destrezas que hacen posible la acción efectiva	Conductuales	Son aquellas que explican desempeños superiores o destacados en el mundo del trabajo y que generalmente se verbalizan en términos de atributos personales más que en términos de estándares mínimos de desempeño de una actividad o tarea, como es el caso de las competencias funcionales	<ul style="list-style-type: none"> > Tomar la iniciativa en las actividades a realizar. > Poseer la capacidad de negociar con las personas. > Considerar la flexibilidad como herramienta de trabajo. 	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9
		Funcionales	Son aquellas requeridas para desempeñar las actividades que componen una función laboral, según estándares y calidad establecidos por la empresa y/o por el sector productivo correspondiente	<ul style="list-style-type: none"> > Capacidad para evaluar las competencias y desempeño de sus supervisados. > Habilidad para gestionar la productividad. > Garantizar la ejecución de las actividades. 	10, 11, 12 13, 14, 15 16, 17, 18
		Empleabilidad	Capacidades requeridas específicamente para ingresar, mantenerse, desarrollarse y navegar en el mundo del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> > Poseer la capacidad para comunicarse de manera efectiva > Considerar el trabajo en equipo como estrategia para el logro de resultados. > Dominio para la resolución de problemas. 	19, 20, 21 22, 23, 24 25, 26, 27

Fuente: Datos propios, Faria y Trabascia, 2008.

V.4 Métodos para la recolección de los datos:

V.4.1 Diseño:

El instrumento elaborado para la detección de competencias de los Preparadores Laborales de personal con discapacidad intelectual, fue creado por los tesisistas, Luis Miguel Faria Vieira y Carmen Elena Traboscia Goffredo partiendo de la operacionalización de la variable “Competencias de los Preparadores Laborales”, para lo cual se tomó como referencia el modelo propuesto por Fundación Chile en el año 2004.

Al momento de la elaboración del instrumento, herramienta necesaria para responder a los objetivos de la investigación, se tuvieron presente algunos criterios expresados a continuación:

- Enfocar las preguntas hacia la variable del estudio, para que las mismas respondieran efectivamente lo que deseaba indagar.
- Al diseñar el instrumento, se escogió un formato fácil y rápido de completar ya que las preguntas fueron formuladas a través de una entrevista cara a cara, donde el entrevistador seleccionaba en el baremo una de las cinco categorías de respuesta según el comentario u opinión del entrevistado, logrando conseguir una herramienta cómoda y adaptable para ser respondida con éxito por el entrevistador a medida que se pautaban entrevistas con cada uno de los sujetos de la muestra.
- Como último criterio, se colocó además una breve información de lo que se deseaba conseguir en dicho estudio y se recalcó el carácter de confidencialidad con el cuál iban a ser manejadas las respuestas obtenidas en cada entrevista.

Para visualizar el formato del instrumento aplicado, véase Anexo D.

Por tanto, el instrumento diseñado para identificar las Competencias de los Preparadores Laborales consta básicamente de tres (3) partes:

I. Datos para el control del entrevistador:

Esta sección contiene datos como: el número del instrumento, la institución a la que pertenece y el tipo de institución según el sector (pública o privada), que sólo serán manejados por el entrevistador al momento de recoger la información con la finalidad de

llevar un control interno de las personas que han sido entrevistadas y que posteriormente hará posible el procesamiento de los datos de manera más rápida y sencilla.

II. Datos socio-laborales de los Preparadores Laborales de personal con discapacidad intelectual:

Esta sección permite obtener información sobre las principales características socio-laborales de los Preparadores Laborales de personal con discapacidad intelectual, a través de preguntas cerradas en casos como: el sexo, la edad, la antigüedad en la institución a la que pertenece, los años de experiencia laboral ejerciendo el rol de Preparador Laboral y el nivel de educación que posee. También encontramos una pregunta de tipo abierta para el conocer el cargo que ocupa ésta persona dentro de la institución.

III. Datos cuantitativos sobre la variable Competencias de los Preparadores Laborales de personal con discapacidad intelectual:

En esta oportunidad se pretende identificar cuáles son las competencias de los Preparadores Laborales de personal con discapacidad intelectual, por lo que el instrumento cuenta con una primera sección constituida por datos socio-laborales y una segunda parte con veintisiete (27) preguntas que serán planteadas en forma de entrevista cara a cara con cinco (5) opciones de respuestas: Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca y Nunca, considerando una duración estimada de veinte (20) minutos por persona.

A estas opciones de respuestas se les asignó un valor numérico que fue de gran utilidad al momento de procesar la información, lo que hizo posible obtener una “Escala de Likert” definido por Osorio (2001) como “un instrumento de medición o de recolección de datos que consiste en un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción (favorable o desfavorable, positiva o negativa) de los individuos” (Osorio, 2001).

Por otra parte, es importante que toda medición que haga posible la recolección de datos reúna dos (2) requisitos fundamentales, el primero de ellos se refiere a la *validez* y el segundo elemento asociado a la *confiabilidad* del instrumento.

V.4.2 Validez:

El concepto de validez tiene diversas definiciones, por lo que no debe extrañar si se considera la variedad de objetivos teóricos y prácticos que se persiguen en la investigación social, los cuales pueden apreciarse o estimarse cuando un instrumento debe considerarse como válido. (Briones, 1998)

En cuanto a la validez o exactitud con que se mide la variable en estudio, se dice que un instrumento es válido cuando mide el concepto o la variable que se planifica medir. (Blanco, 2000:74) En todo caso la definición más común y aceptada es aquella donde la validez se refiere al grado en que una prueba o escala mide aquello que se propuso medir inicialmente. (Briones, 1998, p. 156) De igual manera, la definición que hace Selltiz, Wrightsman y Cook (1965) está orientada a un instrumento y expone que la validez de un instrumento de medida puede definirse como el grado en que las diferencias de puntuación reflejan verdaderas diferencias entre individuos en la característica que se pretende medir, más que los errores constantes o de azar. (p. 238)

Debido a que la conducta humana, está determinada de forma muy compleja, no existe un instrumento de medida completamente válido, en el sentido de reflejar únicamente las diferencias de las características que intentamos medir, es por esto que en los instrumentos de medida disponibles, se trata de aumentar su validez, para así reducir en tanto como sea posible su susceptibilidad a otras influencias que no sean las características que intentamos medir. (Selltiz, et al., 1965) Este mismo autor alega que, la validez del instrumento se mide por el grado en que los resultados obtenidos son compatibles con otras evidencias significativas, por ejemplo el puntaje obtenido por una persona en la evaluación y el desempeño de la persona en su lugar de trabajo.

V.4.3 Validación del instrumento:

Una vez elaborado el instrumento, el mismo fue sometido a la validación de jueces expertos en el área de metodología y discapacidad, con la finalidad de evaluar que cada una de las preguntas del cuestionario realmente midiera las variables que se quieren estudiar, y de esta manera, realizar en los casos necesarios, las correcciones pertinentes para su total entendimiento.

Por tanto, para alcanzar un alto grado de validez, se contó con la participación de un panel de cinco (5) expertos constituido por:

- Licenciada Lourdes Montenegro.
(Profesora de la Escuela de Psicología de la UCAB).
- Licenciada María Elena Villegas.
(Profesora de la Escuela de Ciencias Sociales de la UCAB).
- Licenciada Raquel Nasser.
(Vocal de la Junta Directiva de AVESID).
- Licenciada María Teresa Áñez.
(Docente del Taller de Educación Laboral Ciudad Maracaibo).
- Licenciado José Ramón Naranjo.
(Profesor de la Escuela de Ciencias Sociales de la UCAB).

A quienes formaron parte del panel de expertos para validar el instrumento se les presentó una Carta de Invitación, donde se les solicitó evaluar y considerar los siguientes aspectos: (Véase Anexo C)

- ∞ Adecuación a la operacionalización de la variable (dimensiones e indicadores que forman parte de competencias de preparadores laborales).
- ∞ Adecuación del baremo o escala empleada para la medición de cada indicador y adecuación del sentido de los reactivos en relación con dicha escala.
- ∞ Adecuación de los reactivos, en forma y lenguaje, en relación con la unidad de análisis.

Al culminar este proceso, fue posible verificar la validez del instrumento en relación al contenido y a la variable que pretende medir el mismo, vinculando los veintisiete (27) ítems planteados en el cuestionario formulados a través de una entrevista cara a cara, con respecto a los objetivos que se trazaron en la investigación.

V.4.4 Confiabilidad:

La confiabilidad es la regularidad o estabilidad del instrumento de selección, bien será del predictor y del criterio. Esto supone que el instrumento que se utilice dará lugar a la misma medida en sucesivas aplicaciones bajo las mismas condiciones. (Dolan, Valle y García, 2003)

Asimismo, partiendo de lo expuesto por Baptista (2002) se tiene que la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados.

Ante la evaluación de la confiabilidad de cualquier procedimiento de medida, tenemos que según Selltiz (1965) consiste en la determinación de en qué medida la variación de puntuaciones entre individuos es debido a inconsistencias en la medida. Cuando se obtienen medidas comparables pero independientes de una misma cosa, proporcionarían los mismos resultados en el grado en que las medidas se hallan libres de errores variables o por azar. (p.192)

Es decir, que una investigación con buena confiabilidad es aquella que es estable, segura, congruente e igual a sí misma en diferentes tiempos, y previsible para el futuro. (Martínez, 2006) Por tanto, al indagar en los procesos para medir la confiabilidad de un instrumento, tenemos que existen diversos métodos que producen coeficientes de confianza, sin embargo, para éste estudio sólo será utilizado el Coeficiente de Alfa de Cronbach.

A fin de conocer si una medición es confiable, es necesario establecer una clasificación en un rango de valores, donde el coeficiente varía entre cero (infiabilidad) y uno (fiabilidad perfecta). Por tal motivo, para poder interpretar dicho coeficiente de confiabilidad se requiere de la escala presentada a continuación, expuesta por Blanco y Alvarado (2005).

Tabla Nro. 4

Interpretación del coeficiente de confiabilidad.

Escala para interpretar el coeficiente de confiabilidad	Rango de Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,40 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Blanco y Alvarado (2005).

Asimismo, con la finalidad de medir la confiabilidad del instrumento, se utilizó el procedimiento de Alfa de Cronbach, que desde el punto de vista conceptual según Dolan, Valle y García (2003) considera que “cada elemento de la prueba es en sí mismo una *mini prueba* y se calcula su correlación con la respuesta a cada uno de los demás elementos”. Por tanto, en este caso, a fin de afianzar las correcciones expresadas por el panel de expertos, se realizó una Prueba Piloto definida por García (2007, p. 61) citando a Hernández (2005), como un proceso que consiste en administrar el instrumento a una pequeña muestra de personas con características semejantes a la muestra final objetivo de la investigación.

En este caso, la misma fue aplicada en el Taller de Educación Laboral Dora Burgueño, ubicada en la ciudad de Caracas durante los días 10, 11 y 12 de septiembre de 2008 constituida por una muestra total de veinte (20) personas dedicadas a dar apoyo en los procesos de inserción laboral a personas con discapacidad intelectual, de los cuales tres (3) eran del sexo masculino y diecisiete (17) representado por el sexo femenino.

El cálculo de la confiabilidad del instrumento para identificar las competencias de los Preparadores Laborales se llevó a cabo a través de la utilización del programa SPSS en su versión 12.0, donde se construyó una matriz de vaciado para las veinte (20) entrevistas realizadas que hizo posible la aplicación del Alfa de Cronbach, la cual arrojó los siguientes resultados:

Tabla Nro. 5

Análisis de la confiabilidad de la Prueba Piloto

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded (a)	0	,0
	Total	20	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N° of Items
,824	27

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS.

Según lo reflejado en la Tabla Nro. 4, Interpretación del coeficiente de confiabilidad, podemos decir que el instrumento aplicado en la Prueba Piloto para identificar las competencias de los Preparadores Laborales de personal con discapacidad intelectual es altamente confiable, dado que se obtuvo una confiabilidad interna de 0,82 (Alpha ,824).

Asimismo, al culminar la recolección de datos en todas las instituciones, se quiso recalcular el Coeficiente de Alfa de Cronbach con la finalidad de certificar la confiabilidad obtenida con la aplicación del cuestionario a través de entrevistas cara a cara. Al realizar el cálculo considerando la totalidad de los participantes, se obtuvieron los siguientes resultados: (Ver Anexo E)

Tabla Nro. 6

Análisis de la confiabilidad del instrumento en la muestra total.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	73	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,753	27

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS.

Basándonos nuevamente en la Tabla Nro. 4, Interpretación del coeficiente de confiabilidad, se puede afirmar que el instrumento aplicado a la totalidad de los Preparadores

Laborales de las siete instituciones participantes en la muestra, es altamente confiable, dado que se obtuvo una confiabilidad interna de 0,75 (Alpha ,753).

V.4.5 Aplicación:

Una vez elaborado y validado el instrumento, se contactaron a las otras seis (6) instituciones pertenecientes a la muestra para dar inicio al proceso de recolección de información.

El instrumento creado para identificar las competencias de los Preparadores Laborales de personal con discapacidad intelectual fue diseñado a manera de cuestionario. Sin embargo, el mismo fue aplicado a través de una entrevista cara a cara, definida por De Canales (2006) como “la comunicación establecida entre el investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto”.

Se utilizó ésta técnica para la recolección de datos, ya que en la entrevista “el investigador puede explicar el propósito del estudio y especificar claramente la información que necesita, si hay una interpretación errónea de la pregunta permite aclararla, asegurando una mejor respuesta”. (Manrique, 2004)

Igualmente, como técnica de recolección, tiene muchas ventajas; pues como afirma Manrique (2004) la entrevista se presta para usarla en aquellas investigaciones sobre aspectos psicológicos o de otra índole donde se desee profundizar en el tema, según la respuesta original del consultado, ya que permite explorar o indagar en la medida que el investigador estime pertinente.

Una vez revelada la técnica de recolección, es importante aclarar que para efectos de esta investigación se utilizó específicamente la Entrevista Conductual Focalizada, definida por Esteban Cruz (2001) como:

Un tipo de entrevista donde el objetivo primordial es identificar y obtener evidencias, indicadores objetivos de la conducta laboral pasada del candidato, que sean observables y relativamente estables, que impliquen la posesión de una Competencia determinada por parte del candidato, con el fin de contrastarlas con aquellas competencias y comportamientos laborales que hemos identificado previamente de éxito para el correcto desempeño del puesto o misión.

Así como lo expresa Cruz (2001) citando a Vicente (1996) “la entrevista puede ser la única oportunidad de obtener información relevante acerca del nuevo personal, con el fin de re-establecer el pronóstico de su actuación y desempeño en el puesto, misión o proyecto al que se le pudiera asignar.

El tiempo estipulado para cada una de las entrevistas varió entre veinte (20) y treinta (30) minutos cada una, dependiendo de la disponibilidad y disposición de los sujetos a entrevistar. Es importante mencionar que, en dichas entrevistas se les recalco a los participantes, que su ayuda es importante y muy valiosa para que la investigación se desarrolle en perfectas condiciones, donde se respetará el anonimato de cada uno de los profesionales que voluntariamente decidan unirse como muestra del estudio.

V.5 Codificación del instrumento:

A fin de facilitar el procesamiento y análisis de la data, se procedió a asignar un número o código a todas y cada una de las opciones de respuesta para cada una de las variables o preguntas que conformaban el instrumento de recolección, con el fin de poder procesarlo de forma más rápida y eficiente. La codificación de las variables y data de la información de la presente investigación quedó de la siguiente forma:

V.5.1 Variable Demográfica: Institución

Tabla Nro. 7 Codificación Institución

Institución	Código
APOYE	1
ASODECO	2
AVEPANE	3
AVESID	4
BUENA VOLUNTAD	5
FUNDACODISE	6
TEL DORA BURGUEÑO	7

Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

V.5.2 Variable Demográfica: Tipo de institución

Tabla Nro. 8 Codificación Tipo de institución.

Tipo de Institución	Código
Privada	1
Pública	2

Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

V.5.3 Variable Demográfica: Sexo

Tabla Nro. 9 Codificación Sexo

Sexo	Código
Femenino	1
Masculino	2

Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

V.5.4 Variable Demográfica: Edad

Tabla Nro. 10 Codificación Edad

Edad	Código
Entre 18-27 años	1
Entre 28-37 años	2
Entre 38-47 años	3
48 años o más	4

Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

V.5.5 Variable Demográfica: Antigüedad

Tabla Nro. 11 Codificación Antigüedad

Antigüedad	Código
Entre 0-3 años	1
Entre 4-6 años	2
Entre 7-10 años	3
Entre 11-15 años	4
Más de 15 años	5

Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

V.5.6 Variable Demográfica: Experiencia

Tabla Nro. 12 Codificación Experiencia

Experiencia	Código
Entre 0-3 años	1
Entre 4-6 años	2
Entre 7-10 años	3
Entre 11-15 años	4
Más de 15 años	5

Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

V.5.7 Variable Demográfica: Nivel Académico

Tabla Nro. 13 Codificación Nivel Académico

Nivel Académico	Código
Básica Incompleta	1
Básica Completa	2
Media incompleta	3
Media Completa	4
Técnica Universitaria incompleta	5
Técnica Universitaria completa	6
Licenciatura	7

Otro	8
------	---

Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

V.5.8 Opciones del Instrumento: Reactivos

Tabla Nro. 14 Codificación de los Reactivos

Opciones de respuesta	Código
Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Para la tabulación de los datos, se procedió a exportar los datos de una hoja elaborada en Excel, que contenía toda la información descargada de los cuestionarios, al programa estadístico SPSS en su versión 12.0, en donde se colocaron las respuestas de las personas entrevistadas en forma horizontal, mientras que de manera vertical se registraron los datos socio-laborales y respuestas obtenidas en cada entrevista con cada sujeto de la muestra.

Para apreciar las bases de datos construidas en Excel, véase Anexo G y H.

V.6 Procesamiento y análisis de los datos:

Una vez exportados los datos al programa, se realizaron los diversos análisis estadísticos relativos al estudio, obteniendo las frecuencias de las dimensiones y los distintos aspectos sometidos a investigación, permitiendo así responder el objetivo general y los objetivos específicos planteados anteriormente.

Inicialmente, se realizó un análisis descriptivo cuya finalidad fue “describir datos, valores o puntuaciones obtenidas para cada variable” (Hernández, Fernández y Baptista, 2003. p. 350). Esto se hizo a través una distribución de frecuencias para aquellas variables que

fueron consideradas primordiales para el estudio, pudiendo expresarse a través de ellas los porcentajes válidos y acumulados de cada una.

Posteriormente, se aplicaron fórmulas para obtener los promedios de las categorías de las competencias y demás aspectos socio-laborales, esto con la finalidad de ubicar las variables seleccionadas dentro de una escala de medición (Hernández, Fernández y Baptista, 2003), lo que permitió elaborar tablas de contingencia agrupando en ellas las distintas dimensiones en las cuales se quiso analizar con mayor profundidad la relación entre las variables del estudio.

Por último, después de realizar el análisis de todos los datos se elaboró un Perfil de Competencias de los Preparadores Laborales de discapacidad intelectual del Área Metropolitana de Caracas, en base a los indicadores que hicieron posible identificar las competencias de cada individuo de la muestra, para de esta manera dar respuesta al objetivo general propuesto en este estudio.

V.7 Técnicas de análisis:

Una vez obtenidos los datos, será necesario analizarlos a fin de descubrir su significado, en términos de los objetivos planteados al principio de la investigación.

Después de realizar el análisis, a través de tablas de frecuencias y comparación de promedios, se procedió a tomar las dimensiones más relevantes relacionándolas entre sí, a fin de cruzarlas con algunas dimensiones que se mostraron interesantes al momento de obtener los resultados. Para ello se realizaron tablas de contingencia, frecuencias, promedios y gráficas de las diversas variables haciendo posible la apreciación detallada y profunda de estas dimensiones.

V.8 Consideraciones éticas:

Es importante destacar que los datos suministrados por parte de las instituciones fueron utilizados únicamente con fines académicos y bajo ninguna circunstancia estos datos serán revelados a terceros o a personas que no se encuentren vinculadas directamente con el estudio, motivo por el que el nombre de los participantes nunca fue solicitado ni documentado durante el proceso de recolección de los datos; por lo que se puede afirmar con seguridad que en esta

investigación no se está perjudicando la integridad de ninguna persona, dado que se garantizó la plena confidencialidad y anonimato de la información manejada durante la realización de éste proyecto.

CAPÍTULO VI. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

VI.1 Análisis Descriptivo:

A fin de presentar los resultados que arrojó la investigación, es necesario exponer a detalle todas las variables socio-laborales que intervinieron en la realización de la misma. Por tal motivo, a través de una entrevista cara a cara realizada a los Preparadores Laborales y/o a todos aquellos individuos que desempeñan un rol similar, se llegaron a los siguientes resultados:

VI.1.1 Características Socio-laborales:

Tabla Nro. 15

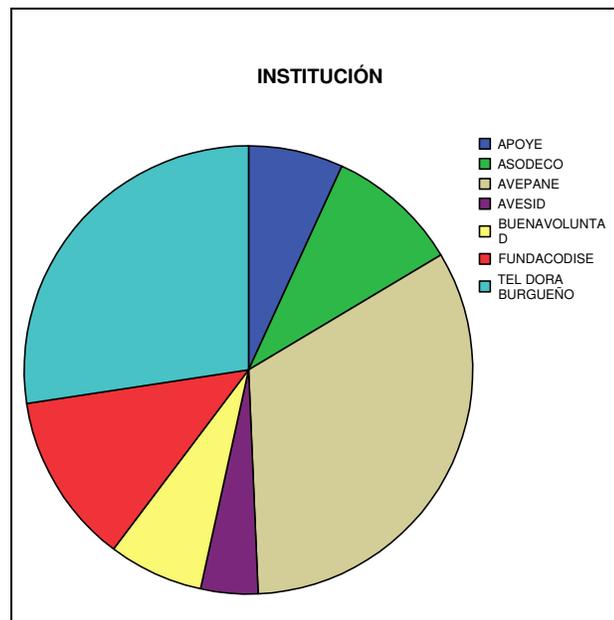
Distribución de la población por Instituciones.

Instituciones	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid APOYE	5	6,8	6,8	6,8
ASODECO	7	9,6	9,6	16,4
AVEPANE	24	32,9	32,9	49,3
AVESID	3	4,1	4,1	53,4
BUENAVOLUNTAD	5	6,8	6,8	60,3
FUNDACODISE	9	12,3	12,3	72,6
TEL DORA BURGUEÑO	20	27,4	27,4	100,0

Total	73	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Según los resultados obtenidos en la tabla Nro. 15, se puede observar que la institución con la participación más significativa es la Asociación Venezolana de Padres y Amigos Excepcionales (AVEPANE) representado por un 32,9 % dado que cuenta con 24 casos, seguida muy de cerca por el Taller de Educación Laboral Dora Burgueño, expresada en un 27,4% que equivale a 20 casos, mientras que la Asociación Venezolana de Síndrome de Down (AVESID) representa un 4,1% o 3 casos, siendo la institución con menor participación. Para una mayor apreciación de los resultados anteriormente explicados, se puede apreciar la siguiente gráfica:



Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 1: Distribución de la población por Instituciones.

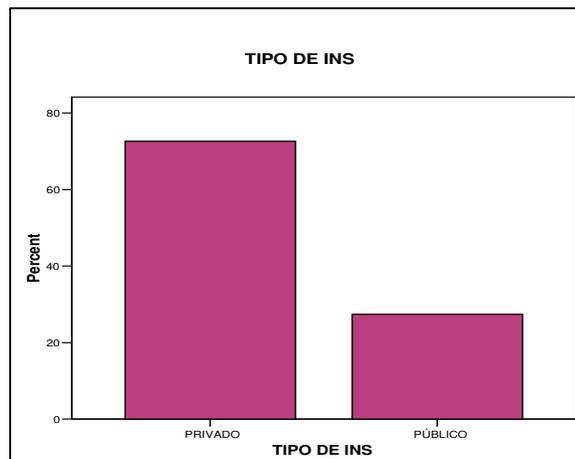
Tabla Nro. 16

Distribución de la población por Tipo de Institución.

Tipo de Institución		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PRIVADO	53	72,6	72,6	72,6
	PÚBLICO	20	27,4	27,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

En la tabla N° 16 se puede observar que la mayoría de los Preparadores Laborales desempeñan su rol en instituciones privadas, contando con un 72,6% del total de la muestra, en contraste con un 27,4% que representa los Preparadores Laborales que trabajan en instituciones públicas. Debemos acotar que del total de las instituciones, solo una de ellas es pública (TEL Dora Burgueño), mientras que las otras seis instituciones pertenecen al sector privado, razón por la que las instituciones no gubernamentales tienen una participación más significativa. Para una mayor apreciación de los resultados anteriormente explicados, se puede apreciar la siguiente gráfica:



Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 2: Distribución de la población por Tipo de Institución.

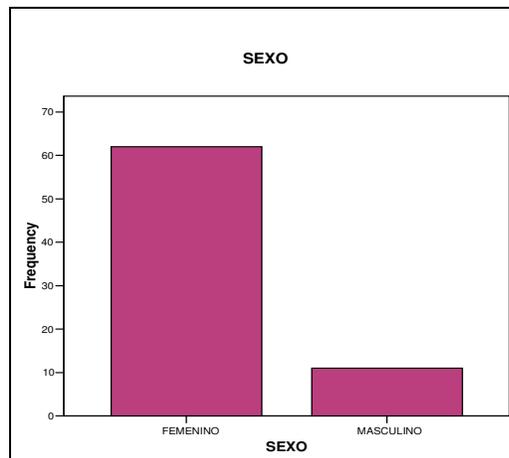
Tabla Nro. 17

Distribución de la población por Sexo

	Sexo	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	FEMENINO	62	84,9	84,9	84,9
	MASCULINO	11	15,1	15,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

La muestra estuvo constituida en su mayoría por Preparadores Laborales del sexo femenino representado por un 84,9% lo que equivale a 62 casos disponibles en la muestra, mientras que el sexo masculino estuvo representado por once individuos equivalente al 15,1% de la muestra del objeto de estudio, lo que demuestra evidentemente que hay una participación mayor de personas del sexo femenino en comparación con personas del sexo masculino. Para una mayor apreciación de los resultados anteriormente explicados, se puede apreciar la siguiente gráfica:



Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 3: Distribución de la población por Sexo.

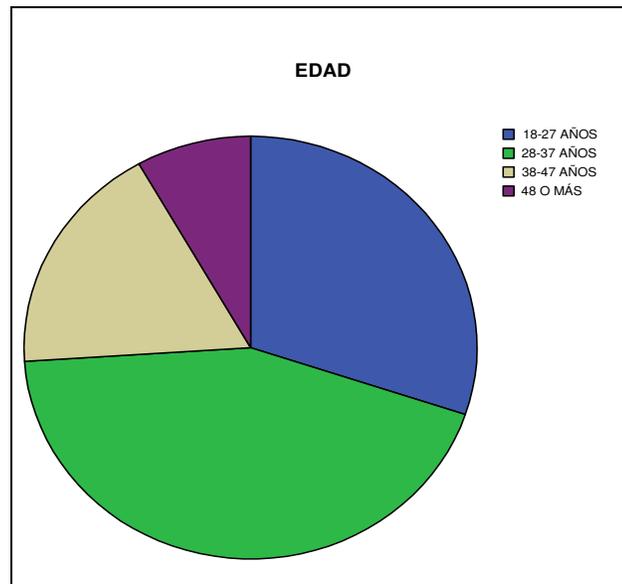
Tabla Nro. 18

Distribución de la población por Edad.

	Edad	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-27 AÑOS	22	30,1	30,1	30,1
	28-37 AÑOS	32	43,8	43,8	74,0
	38-47 AÑOS	13	17,8	17,8	91,8
	48 AÑOS O MÁS	6	8,2	8,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS.

La tabla N° 18 muestra que los Preparadores Laborales con edades comprendidas entre 28 a 37 años representan el mayor porcentaje de la muestra con un resultado de 43,8% lo que equivale a 32 casos estudiados, mientras que los individuos con 48 años o más, representan la edad mínima de las personas que participaron en la muestra poblacional, constituyendo un 8,2% representado por 6 casos. Esto quiere decir que la función de los Preparadores Laborales en el Área Metropolitana de Caracas está representada por un número importante de personas jóvenes, mientras que a medida que la edad avanza el número de personas dedicadas a esta labor va disminuyendo paulatinamente. Para una mayor apreciación de los resultados anteriormente explicados, se puede apreciar la siguiente gráfica:



Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 4: Distribución de la población por Edad

Tabla Nro. 19

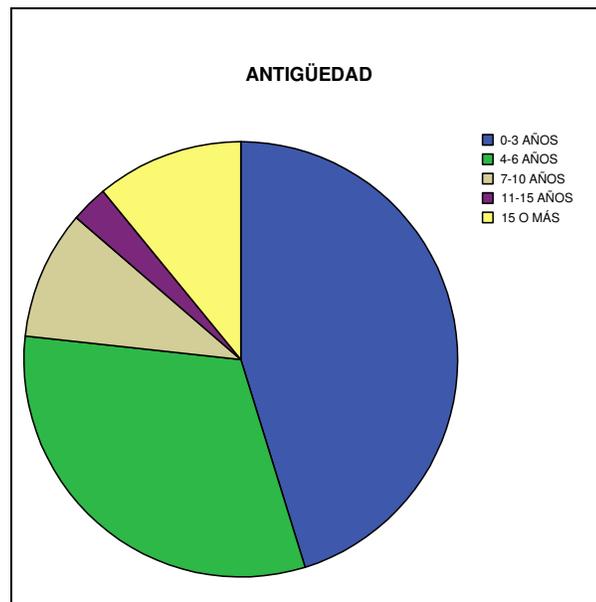
Distribución de la población según la Antigüedad en las instituciones

Antigüedad en las instituciones	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-3 AÑOS	33	45,2	45,2	45,2
4-6 AÑOS	23	31,5	31,5	76,7
7-10 AÑOS	7	9,6	9,6	86,3
11-15 AÑOS	2	2,7	2,7	89,0
15 O MÁS	8	11,0	11,0	100,0

Total	73	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

La tabla N° 19 muestra que el mayor porcentaje de Antigüedad está ubicado entre las personas que llevan entre 0 a 3 años trabajando dentro de la institución lo que representa un 45,2% , siendo los Preparadores Laborales que llevan trabajando de 11 a 15 años los que expresan un 2,7% del porcentaje total de la muestra. Esto demuestra que la carrera de los Preparadores Laborales se desarrolla primeramente en las instituciones (76,7% de 0 a 6 años) basándose en la experiencia que pueden adquirir en las mismas, y que con el paso de los años, su figura comienza a ausentarse dentro de éstas mismas entidades. Para una mayor apreciación de los resultados anteriormente explicados, se puede apreciar la siguiente gráfica:



Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 5: Distribución de la población según la Antigüedad en las instituciones

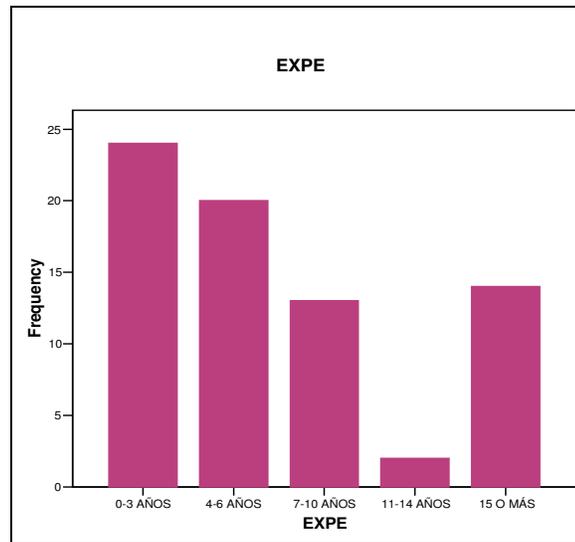
Tabla Nro. 20

Distribución de la población según la Experiencia

Experiencia como Preparador Laboral	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-3 AÑOS	24	32,9	32,9	32,9
4-6 AÑOS	20	27,4	27,4	60,3
7-10 AÑOS	13	17,8	17,8	78,1
11-14 AÑOS	2	2,7	2,7	80,8
15 O MÁS	14	19,2	19,2	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

En el caso de la tabla N° 20, las personas con experiencia como Preparadores Laborales de 0 a 3 años, representan un 32,9% lo que equivale a 24 casos, dejando a las personas con 11 a 14 años de experiencia, con la representación porcentual más baja obteniendo un 2,7% equivalente a 2 casos de la muestra. Esto expresa que del total de la población, las personas que ejercen el rol de Preparador Laboral dentro de las instituciones son individuos con poca experiencia laboral, y que la incidencia de individuos con mucha experiencia se ve mermada a medida que aumentan los años de práctica. Para una mayor apreciación de los resultados anteriormente explicados, se puede apreciar la siguiente gráfica:



Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Grafico Nro. 6: Distribución de la población según la Experiencia

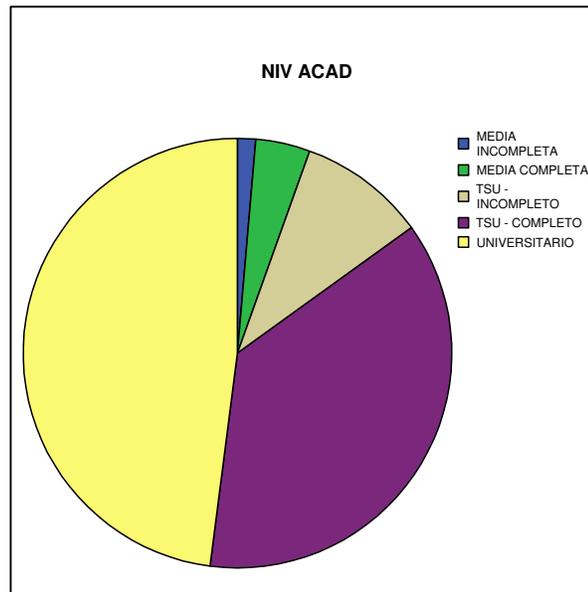
Tabla Nro. 21

Distribución de la población según el Nivel Académico del Preparador Laboral.

Nivel Académico del Preparador Laboral		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	MEDIA INCOMPLETA	1	1,4	1,4	1,4
	MEDIA COMPLETA	3	4,1	4,1	5,5
	TSU – INCOMPLETO	7	9,6	9,6	15,1
	TSU - COMPLETO	27	37,0	37,0	52,1
	UNIVERSITARIO	35	47,9	47,9	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

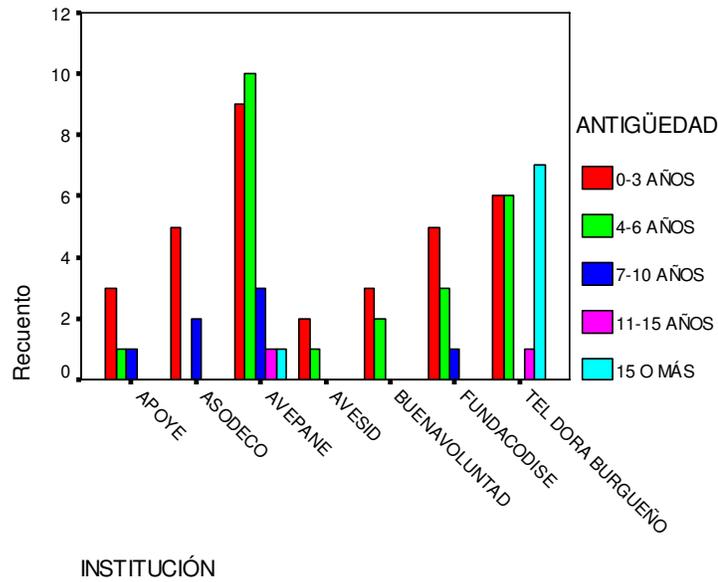
Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

En cuanto al grado de instrucción, se tiene que la mayoría está representada por Preparadores Laborales con licenciatura completa, el cual tiene un porcentaje de 47,9% representado por 35 casos, al igual que los Preparadores Laborales con un nivel académico de Técnico Superior Universitario completo que cuentan con un porcentaje de 37% equivalente a 27 casos, y la minoría con personas de instrucción Media Incompleta que está representada por 1,4% de la población muestral, representado por un solo caso. Por lo cual, se puede decir que del total de la población, el nivel de instrucción de los Preparadores Laborales esta constituido por personas que obtuvieron el título como Licenciados o Técnico Superior Universitario, representados en un 84,9% de la muestra total entrevistada lo que equivale a 62 casos, existiendo sólo un caso donde el nivel académico es de tipo Media incompleta, por lo que podemos deducir que el estándar es alto, con respecto al grado de preparación de los Preparadores Laborales. Para una mayor apreciación de los resultados anteriormente explicados, se puede apreciar la siguiente gráfica:



Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

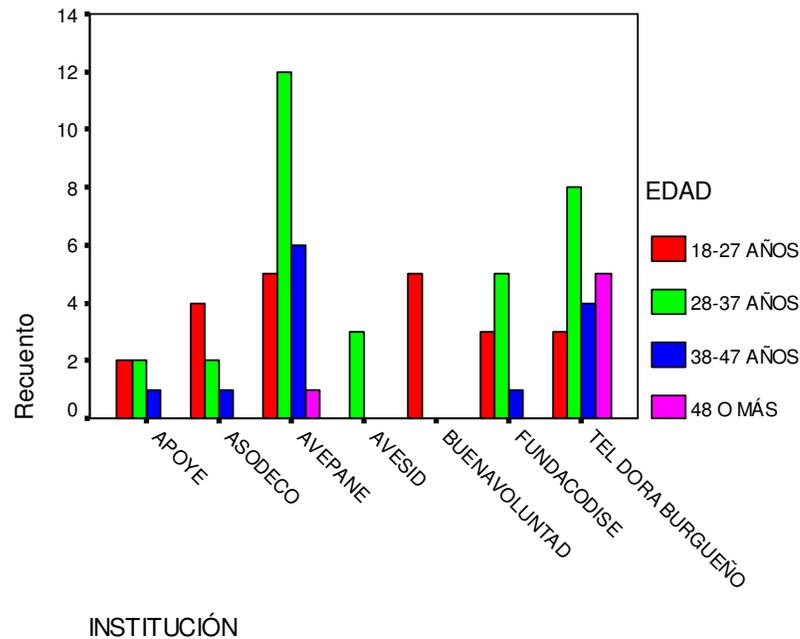
Gráfico Nro. 7: Distribución de la población según el Nivel Académico del Preparador Laboral.



Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 8: Distribución de la muestra según los años de Antigüedad por Institución

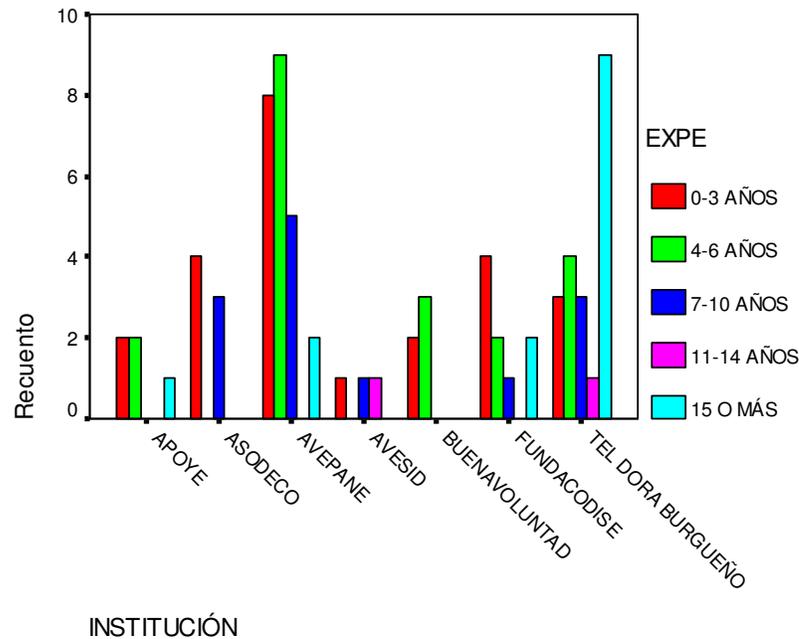
Analizando detalladamente la gráfica N° 8 se puede decir que, existe un patrón en todas las instituciones privadas, y no es más que todos los Preparadores Laborales que ejercen dentro de dichas instituciones, en su mayoría son individuos con baja antigüedad, esto puede corroborarse en el caso de la Asociación Venezolana de Padres y Amigos Excepcionales (AVEPANE) que es la institución con la participación más significativa donde la mayoría de los Preparadores Laborales tienen una antigüedad entre 0 a 6 años, no obstante, en el caso de la institución no gubernamental, el Taller de Educación Laboral Dora Bargeño, ocurre todo lo contrario, donde solo un caso esta representado por un Preparador Laboral con 11 a 15 años de experiencia, y el resto por individuos con 15 años o más de antigüedad.



Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 9: Distribución de la muestra según edad por institución.

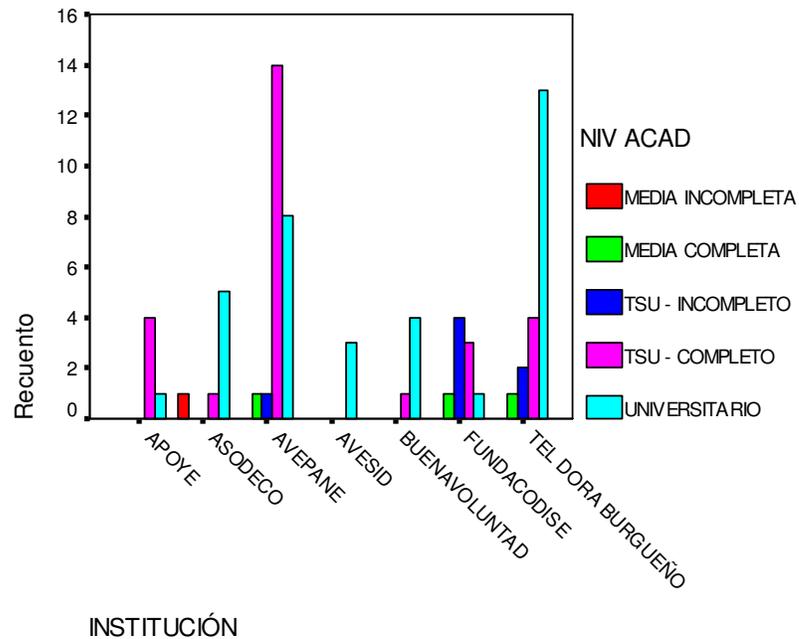
En el caso del gráfico Nro. 9, se puede apreciar de manera general que, en todas las instituciones la presencia de Preparadores Laborales con edades comprendidas entre 18 y 27 años, y 28 y 37 años, es una constante, a diferencia de la institución pública, Taller de Educación Laboral Dora Bargeño, donde si existe un numero importante de individuos que cuentan con un edad entre los 48 años o más y esto a su vez va de la mano, con lo explicado en la grafica N° 8, donde en la institución Taller de Educación Laboral Dora Bargeño, esta representado en su totalidad por individuos con un antigüedad considerable dentro de la institución.



Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 10: Distribución de la muestra según los años de experiencia por institución.

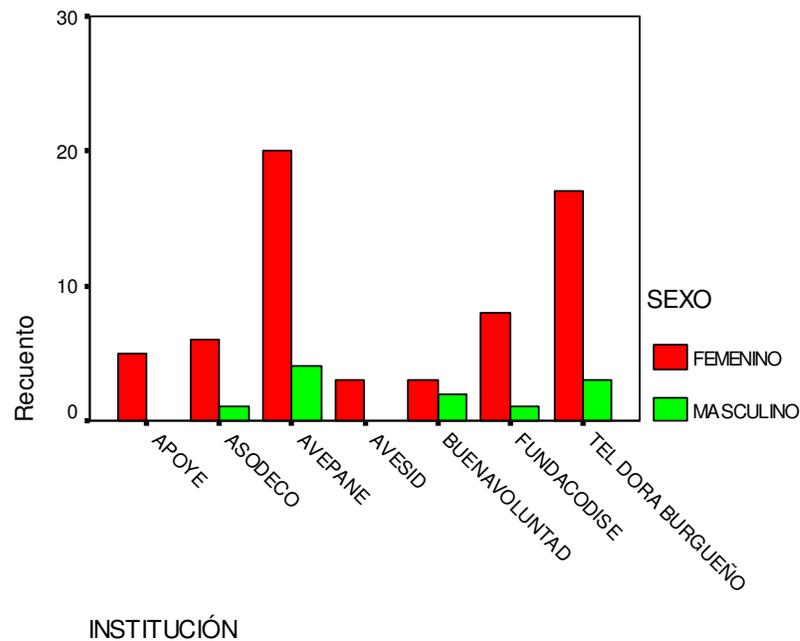
Se puede apreciar en la grafica N° 10, que en su mayoría los Preparadores Laborales estratificados por institución, están representados por individuos con corta experiencia, tal es el caso de la Asociación Venezolana de Padres y Amigos Excepcionales (AVEPANE) que es la institución con la participación más significativa donde la mayoría de los Preparadores Laborales tienen de 0 a 6 años de experiencia, a diferencia, en el caso de la institución publica, Taller de Educación Laboral Dora Burgueño, donde la presencia de Preparadores Laborales con 15 años o más es la que tiene mayor representación porcentual de la población muestral.



Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 11: Distribución de la muestra según el Nivel Académico por institución.

En el caso de la grafica N° 11, se puede decir que, en el caso de la Asociación Venezolana de Padres y Amigos Excepcionales (AVEPANE) que es la institución con la participación más significativa, existen más Preparadores Laborales con nivel académico de Técnico Superior Universitario completo (TSU), en contraste, con Taller de Educación Laboral Dora Bargueño, donde la mayoría de la población muestral, esta representada por individuos con un nivel académico universitario.



Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 12: Distribución de la muestra según el sexo por institución.

En el caso del gráfico N° 12, se muestra que el predominio de Preparadores Laborales del sexo femenino es una constante en cada una de las instituciones, al punto de existir entidades donde no existe la presencia de individuos que ejerzan el rol de Preparadores Laborales del sexo masculino, como es el caso de APOYE y AVESID.

Tabla Nro. 22

Distribución de la Población según variables socio-laborales
por Institución

		AFOE	ASDEC	AMEANE	AVSD	BENAOL	FUNDACD	DOPABUG	TOTALES
SEXO	Femenino	5	6	20	3	3	8	17	62
	Masculino	0	1	4	0	2	1	3	11
EDAD	18-27Años	2	4	5	0	5	3	3	22
	28-37Años	2	2	12	3	0	5	8	32
	38-47Años	1	1	6	0	0	1	4	13
	48AñosMás	0	0	1	0	0	0	5	6
NIVEL ACADEMICO	MedialCompleta	0	1	0	0	0	0	0	1
	MedaCompleta	0	0	1	0	0	1	1	3
	TSJIncompleta	0	0	1	0	0	2	4	7
	TSJCompleta	4	1	14	0	1	3	4	27
	Licenciatura	1	5	8	3	4	1	13	35
ANTIGÜEDAD	0-3Años	3	5	9	2	3	5	6	33
	4-6Años	1	0	10	1	2	3	6	23
	7-10Años	1	2	3	0	0	1	0	7
	11-15Años	0	0	1	0	0	0	1	2
	Másde15años	0	0	1	0	0	0	7	8
EXPERIENCIA	0-3Años	2	4	8	1	2	4	3	24
	4-6Años	2	9	0	0	3	2	4	20
	7-10Años	0	3	5	1	0	1	3	13
	11-15Años	0	0	0	1	0	0	1	2
	Másde15años	1	0	2	0	0	2	9	14
TIPODE INSTITUCION	Pública	0	0	0	0	0	0	20	20
	Privada	5	7	24	3	5	9	0	53

Fuente: Datos propios. Fania y Trabascia, 2008.

VI.1.2 Resultados de la Variable Competencia de los Preparadores Laborales:

Con la finalidad de facilitar el análisis y la comprensión de los resultados, de la variable “Competencias de los Preparadores Laborales” se establecieron cinco (5) niveles de presencia de competencias en los Preparadores Laborales, considerados de la siguiente manera:

- Nivel Bajo de presencia de competencias en los Preparadores Laborales.
- Nivel Medio - Bajo de presencia de competencias en los Preparadores Laborales.
- Nivel Medio de presencia de competencias en los Preparadores Laborales.
- Nivel Medio – Alto de presencia de competencias en los Preparadores Laborales.
- Nivel Alto de presencia de competencias en los Preparadores Laborales.

Para la elaboración de estos niveles de presencia de las competencias, se consideró el valor máximo que un individuo podía asignar a los reactivos del instrumento para identificar las competencias de los Preparadores Laborales de personal con discapacidad intelectual, desarrollado por Faria y Traboscia, donde se le asignaba 5 si su respuesta era *Siempre*, que para efectos de esta investigación representa un nivel alto de presencia de las competencias en los Preparadores Laborales y puntuación de 1 si su respuesta era *Nunca*, que para efectos de la presente investigación representa un nivel bajo de presencia de las competencias en los Preparadores Laborales.

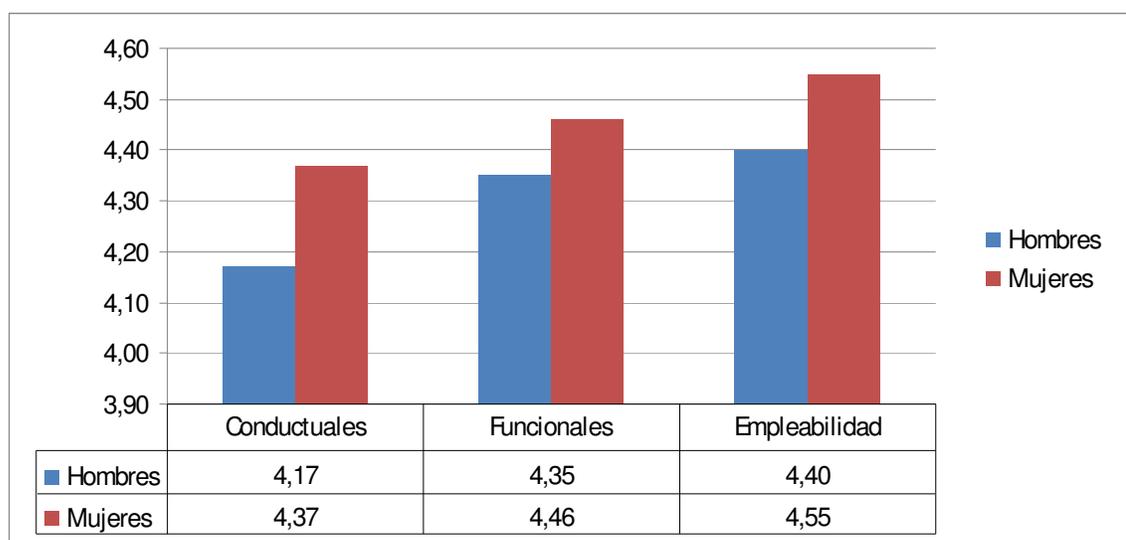
Considerados los valores máximos y mínimos de la puntuación del instrumento, se estimó que la diferencia o rango posible era 4 lo que es igual a la resta del máximo con su mínimo, para posteriormente dividirlo en los 5 niveles estimados de presencia de las competencias en los Preparadores Laborales, para así obtener los rangos de puntuación correspondientes a cada uno de los niveles anteriormente mencionados. En función a esto, los rangos quedaron distribuidos de la siguiente forma:

Tabla Nro. 23

Escala para interpretar el grado de presencia de las competencias en los Preparadores Laborales

Niveles	Intervalos
Bajo	1 – 1,8
Medio Bajo	1,9 – 2,7
Medio	2,8 – 3,6
Medio Alto	3,7 – 4,5
Alto	4,6 – 5

Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

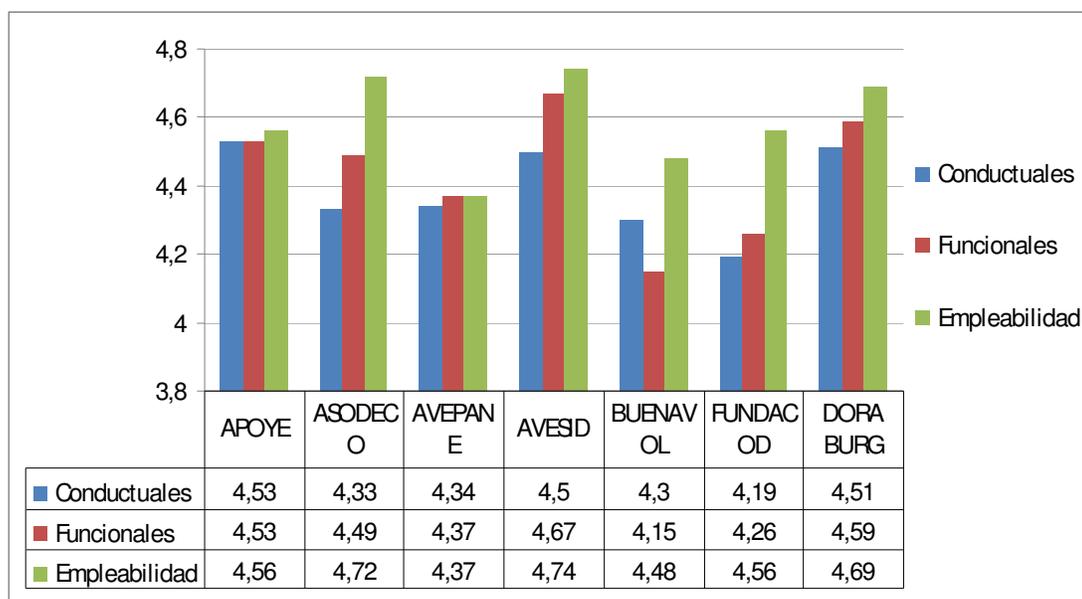


Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 13: Distribución de la muestra según las Competencias clasificado por sexo

En la gráfica Nro. 13, se puede observar que el sexo es un factor relevante al momento analizar la distribución. Debido a que en términos generales, las mujeres en los tres tipos de competencias obtienen mayor puntuación en comparación con las personas del masculino, existiendo mayor diferenciación entre ambos en las Competencias Conductuales. De igual

forma, se puede decir que el nivel de presencia de competencias entre toda población se encuentra en nivel Medio – Alto, ya que todas las medias se encuentran ubicadas entre 3,7 y 4,5 a diferencia de la población femenina donde su nivel de presencia de Competencia de Empleabilidad se muestra por encima de 4,5, lo que implica que su nivel de presencia es Alto y tomando en consideración que su Desviación Standard es de (0,65) permite asegurar que la población es muy homogénea.



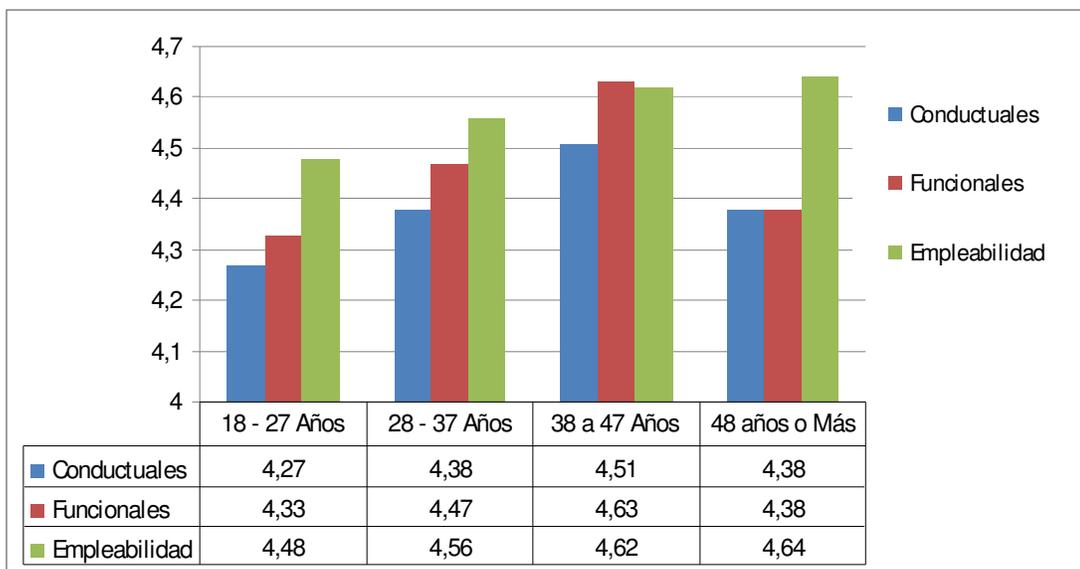
Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 14: Distribución de la muestra según las Competencias clasificado por Institución

Según la gráfica Nro. 14, se puede decir en primer lugar que las instituciones APOYE, AVESID, y Taller de Educación Laboral Dora Burgueño, tienen un nivel de presencia de Competencias Alto en los tres tipos de competencias ya que sus medias se encuentran ubicadas entre 4,5 y 5, a diferencia de las instituciones Buena Voluntad y AVEPANE, donde las medias de sus tres tipos de Competencias se encuentran en el rango de 3,7 a 4,5 lo que equivale a que su nivel de presencia de Competencias es de tipo Medio – Alto.

No obstante, en el caso de la institución FUNDACODISE, y ASODECO, solo en el caso de las Competencias de Empleabilidad, el nivel de presencia de dicha Competencia es de tipo Alto, ya que sus medias se encontraban en el rango de 4,5 a 5, en contraste, con el nivel de presencia de las Competencias Conductuales y Funcionales, que es de tipo Medio – Alto, debido a que sus medias se encuentran entre 3,7 y 4,5 respectivamente.

Por tanto, se puede concluir que no existen diferencias significativas entre el nivel de competencias presentes entre los Preparadores Laborales de todas las instituciones ya que a pesar de que algunas presentan un nivel de presencia Alto, y otras presentan un nivel de presencia Medio – Alto, las diferencias porcentuales no son tan contundentes como para afirmar que existen contrastes importantes.

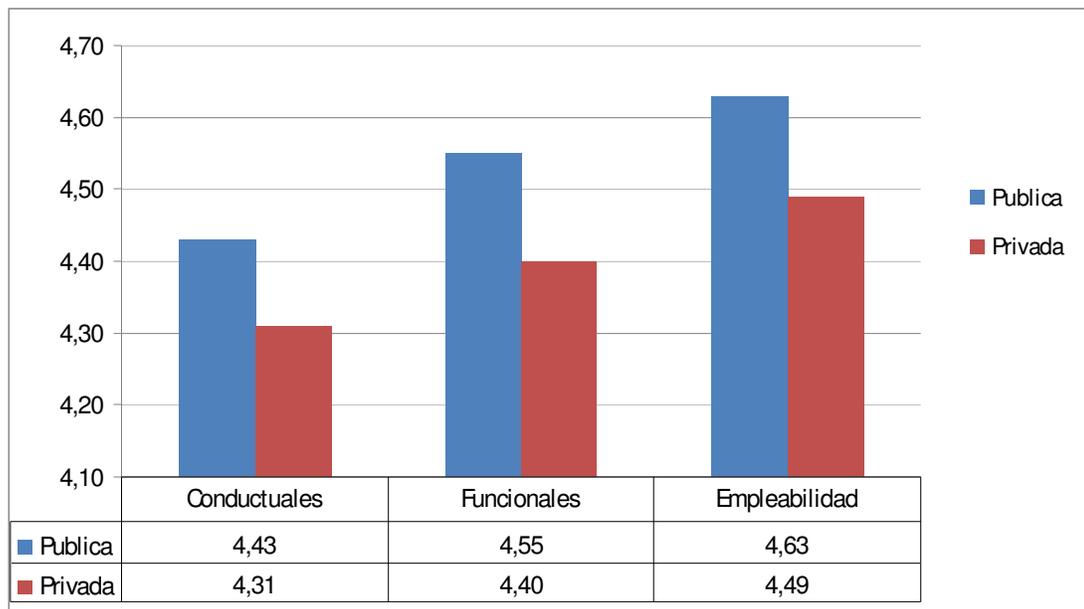


Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 15: Distribución de la muestra según las Competencias clasificado por edad

La gráfica Nro. 15, muestra que las personas pertenecientes al rango de edad 48 años o más, son las que presentan mayor índice por parte de las Competencias de Empleabilidad, no obstante, los otros dos tipos de Competencias (Funcionales y Conductuales) obtuvieron un menor índice comparado con los rangos de edades comprendidas entre 28 a 37 años, y 38 a 47

años respectivamente. Así mismo, en términos generales, se puede concluir que los Preparadores Laborales pertenecientes al rango de edad de 18 a 27 años son los que presentan menor índice en los tres tipos de Competencias, ya que sus medias se encuentran entre 3,7 y 4,5 lo que quiere decir que su nivel de presencia de Competencias es de tipo Medio – Alto; a diferencia de los Preparadores Laborales pertenecientes al rango de edad entre 28 a 37 años, donde las medias de las Competencias Conductuales, Funcionales y de Empleabilidad, se encuentra en el rango de 4,5 a 5, lo que equivale entonces a que la presencia de dichas competencias es considerada Alta.

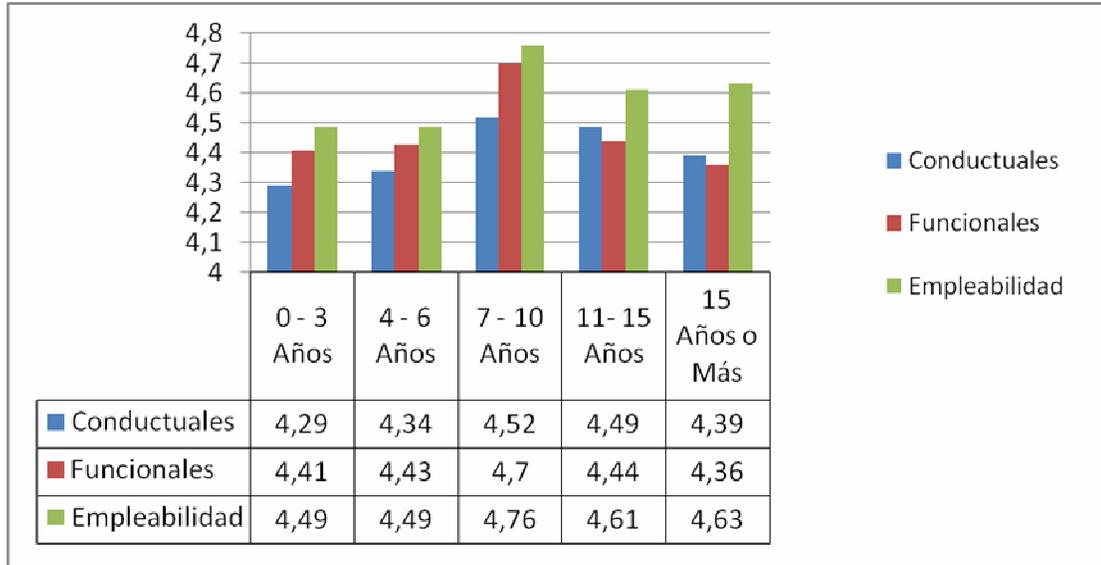


Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 16: Distribución de la muestra según las Competencias clasificado por Tipo de Institución

Tomando atención a las diferencias entre las instituciones Públicas e instituciones Privadas, se puede observar que existe un ligero contraste entre ambas, siendo las instituciones Públicas las que obtienen un mayor índice en comparación con las entidades Privadas. Sin embargo, tomando en consideración el nivel de presencia de competencias entre la población, se puede observar que solo las competencias Funcionales y de Empleabilidad de las entidades gubernamentales, se encuentran en un nivel Alto, ya que sus medias se encuentran ubicadas

entre 4,5 a 5, y esto aunado a que sus Desviaciones Standard son de (0,64) y (0,53) respectivamente, podemos confirmar que estamos frente a una población muy homogénea, a diferencia, de las instituciones privadas donde el nivel de presencia de los tres tipos de competencias se encuentra en el rango de Medio – Alto.



Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

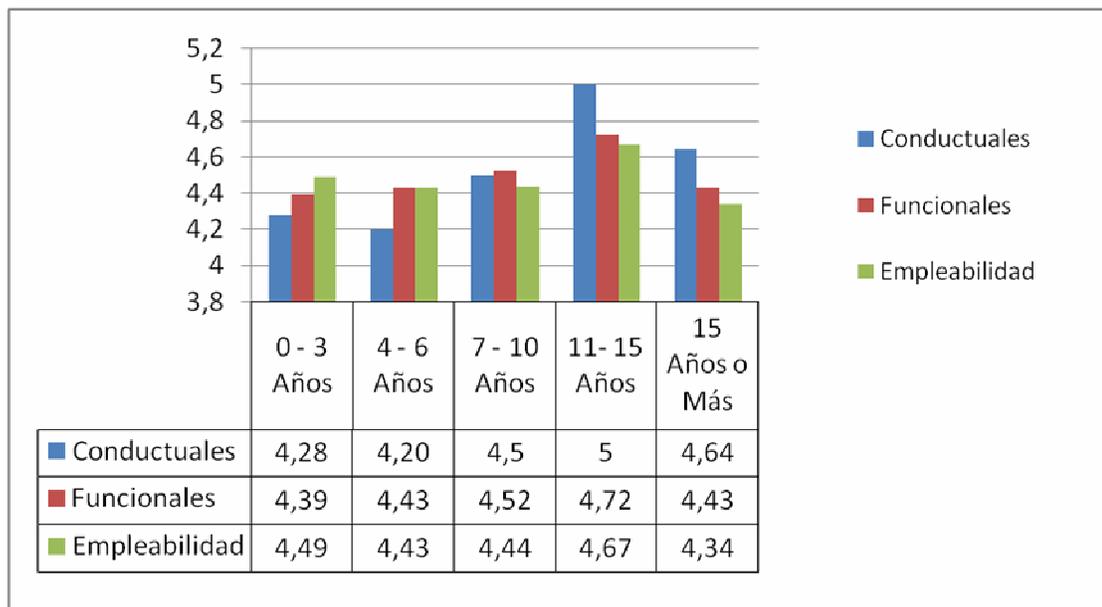
Gráfico Nro. 17: Distribución de la muestra según las Competencias clasificado por antigüedad

En el caso de la grafica Nro. 17, se puede concluir que los Preparadores Laborales cuya antigüedad en la institución esta entre el rango de 7 a 10 Años, tienen un nivel de presencia de Competencias Alto en los tres tipos de competencias ya que sus medias se encuentran ubicadas entre 4,5 a 5 y tomando en consideración que sus Desviaciones Standard son de (0,53), (0,72) y (0,50) respectivamente, se confirma que estamos frente a una población muy homogénea donde no existen individuos con un nivel de presencia de competencias que se encuentren significativamente por encima o significativamente por debajo de la media del grupo.

De igual forma, los Preparadores Laborales cuya antigüedad en la institución están entre los rangos de 11 a 15 Años y de 15 años o más, solo en el caso de las Competencias de

Empleabilidad tienen un nivel de presencia Alto ya que sus medias se encuentran ubicadas entre 4,5 a 5, a diferencia de los otros dos tipos de Competencias (Conductuales y Funcionales) donde sus medias se encuentran entre 3,7 y 4,5, lo que equivale a que su nivel de presencia de Competencias es de tipo Medio – Alto.

Asimismo, los Preparadores Laborales cuya antigüedad en la institución están entre los rangos de 0 a 3 Años y de 4 a 6 años, es decir, los individuos con menor antigüedad dentro de las instituciones, tienen un nivel de presencia de Competencias Medio – Alto, ya que sus medias se encuentran entre 3,7 y 4,5.

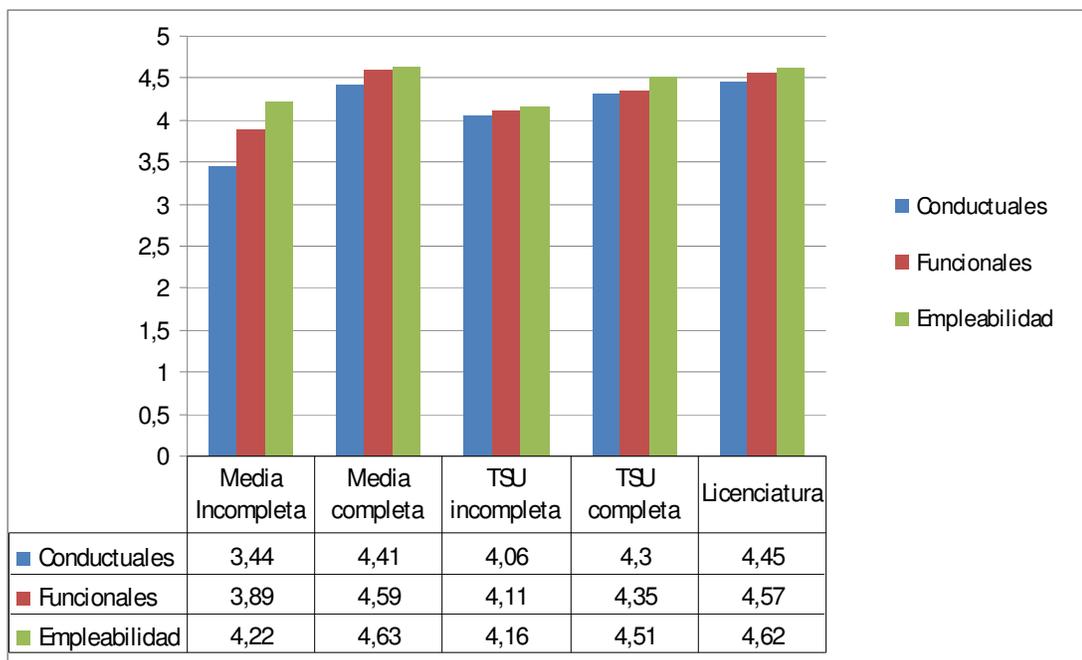


Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 18: Distribución de la muestra según las Competencias clasificadas por experiencia

En la grafica Nro. 18, se puede observar un patrón importante con respecto a la población de Preparadores Laborales con experiencia entre el rango de 0 a 3 años y 4 a 6 años, y no es más que todas sus medias se encuentran en el rango de 3,7 y 4,5, lo que equivale a que su nivel de presencia de los tres tipos de Competencias (Conductuales, Funcionales y de Empleabilidad) es de tipo Medio – Alto, y tomando en consideración que la Desviación Standard de los Preparadores Laborales con experiencia entre el rango de 0 a 3 años de las

Competencias Conductuales es de (0,73), de las Competencias Funcionales (0,70) y de las Competencias de Empleabilidad de (0,63), al igual que la Desviación Standard de los Preparadores Laborales con experiencia entre el rango de 4 a 6 años de las Competencias Conductuales es de (0,74), de las Competencias Funcionales (0,66) y de las Competencias de Empleabilidad de (0,67) respectivamente, se puede concluir que se esta frente a una población muy homogénea donde no existen individuos con un nivel de presencia de competencias que se encuentren significativamente por encima o significativamente por debajo de la media del grupo.



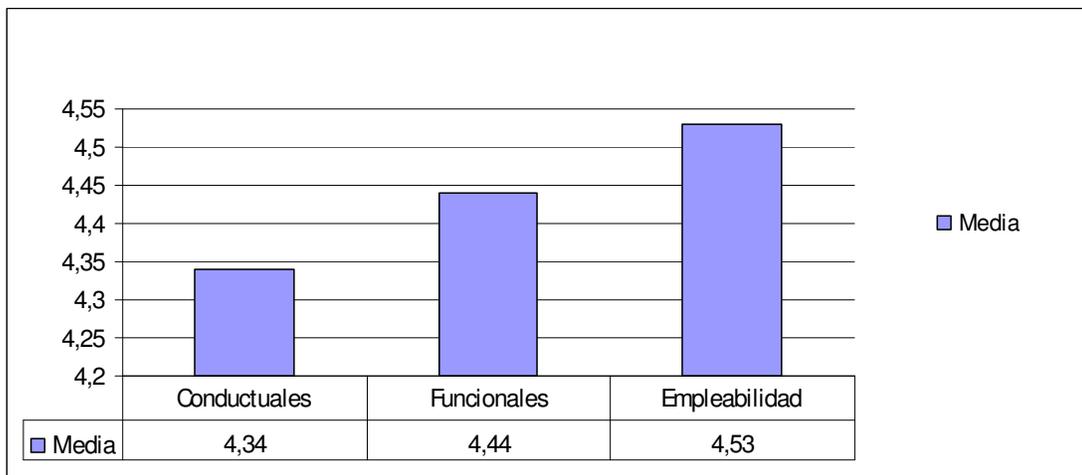
Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 19: Distribución de la muestra según las Competencias clasificado por Nivel Académico

En lo que respecta al Nivel Académico de la población de Preparadores Laborales se puede llegar a concluir que los individuos con una preparación Académica de tipo Media Incompleta en comparación con los demás, presentan los niveles más bajos de presencia de los tres tipos de Competencias, ya que como se puede observar en la gráfica en el caso de las Competencias Conductuales, su media se encuentra en el rango de 2,8 – 3,6 lo que representa que su nivel de presencia es Medio, y que el nivel de presencia de las Competencias

Funcionales y de Empleabilidad es de tipo Medio – Alto, ya que sus medias se encuentran en el rango de 3,7 y 4,5 respectivamente.

A diferencia, del caso de los Preparadores Laborales con Nivel Académico de tipo Media Completa y de Licenciatura, donde en ambas, el nivel de presencia de las Competencias Conductuales es de tipo Medio – Alto, ya que sus medias se encuentran en el rango de 3,7 y 4,5 respectivamente y que el nivel de presencia de las Competencias Funcionales y de Empleabilidad es de tipo Alto, ya que sus medias se encuentran ubicadas entre 4,5 a 5.



Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

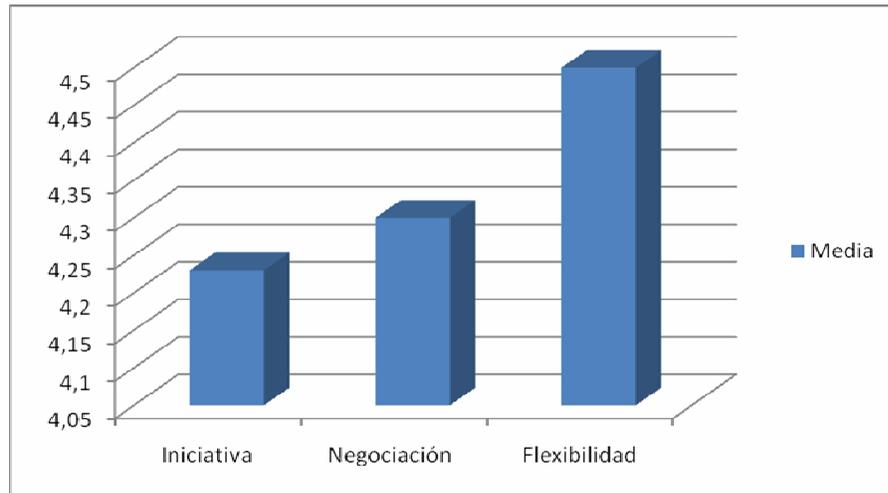
Gráfico Nro. 20: Distribución de la muestra según la Clasificación de Competencias

Con respecto a la Grafica Nro. 20, se puede observar que de toda la población muestral de Preparadores Laborales de personas con discapacidad Intelectual en el Área Metropolitana de Caracas, la Competencia de Empleabilidad es la que presenta mayor índice, por lo que existe una mayor presencia de dicha competencia en el perfil de ésta figura, siendo las Competencias Conductuales las que obtienen menor índice en comparación con las demás. Sin embargo, también se puede concluir que, el nivel de presencia de toda la población de las Competencias Conductuales, es de tipo Medio – Alto, debido a que su media se encuentra en el rango de 3,7 y 4,5 y tomando en consideración que su Desviación Standard es de (0,74) permite corroborar que se esta frente a una población muy homogénea.

Asimismo, en el caso de las Competencias Funcionales con respecto a toda la población, se puede llegar a decir que al igual que las Competencias Conductuales, el nivel de presencia de dicha competencia es de Medio – Alto, ya que su media se encuentra en el rango de 3,7 y 4,5 e igualmente a las Competencias Conductuales, tomando en consideración que su Desviación Standard es de (0,70) permite corroborar que se esta frente a una población muy homogénea, donde no existen individuos con un nivel de presencia de competencias que se encuentren significativamente por encima o significativamente por debajo de la media del grupo.

Por lo cual, en el caso de las Competencias de Empleabilidad, a diferencia de los otros dos tipos de Competencias estudiados en esta investigación, presentan un nivel de presencia con respecto a la población de tipo Alto, debido a que su media se encuentra en el rango de 4,5 a 5 y tomando en consideración que su Desviación Standard es de (0,65) permite aún más corroborar que se esta frente a una población muy homogénea.

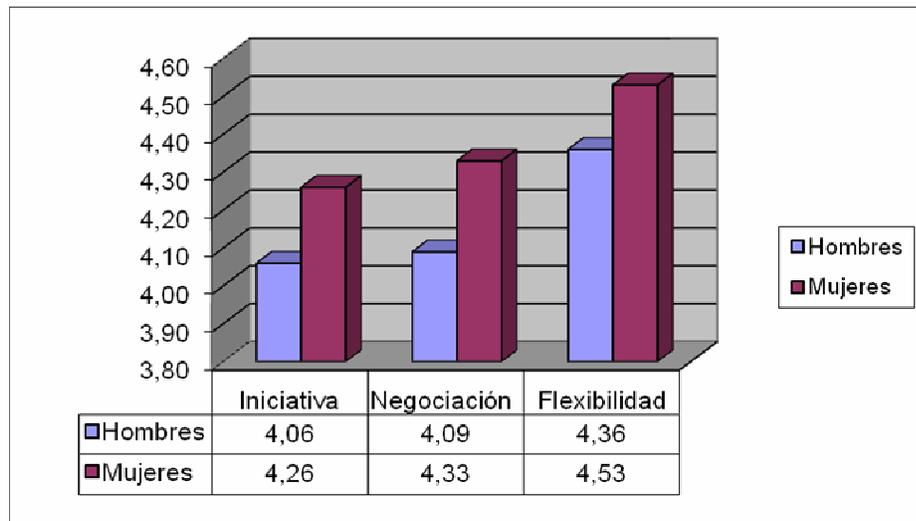
No obstante, a pesar de existir diferencias entre el nivel de presencia con respecto a los tres tipos de Competencias, se puede concluir que se repite una constante a lo largo de los análisis de cada gráfica estratificados por edad, sexo, nivel Académico, Antigüedad, Experiencia y tipo de institución, y no es más que el nivel de presencia de los tres tipos de Competencias en términos generales es Alto, es decir, que no existen Preparadores Laborales que tengan presentes dichas Competencias en niveles Bajos, por lo que en el perfil del Preparador Laboral deben estar presentes todas las Competencias aquí descritas y con un alto nivel de presencia.



Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 21: Distribución de la muestra según la clasificación de Competencias Conductuales

De acuerdo a la grafica Nro.21 de los tres indicadores de las Competencias Conductuales, se puede llegar a decir que el indicador Flexibilidad, presenta mayor índice de presencia con respecto a los otros dos indicadores, en este caso, sería el indicador Iniciativa, y el indicador Negociación, aunque la diferencia no es muy significativa entre los tres indicadores.

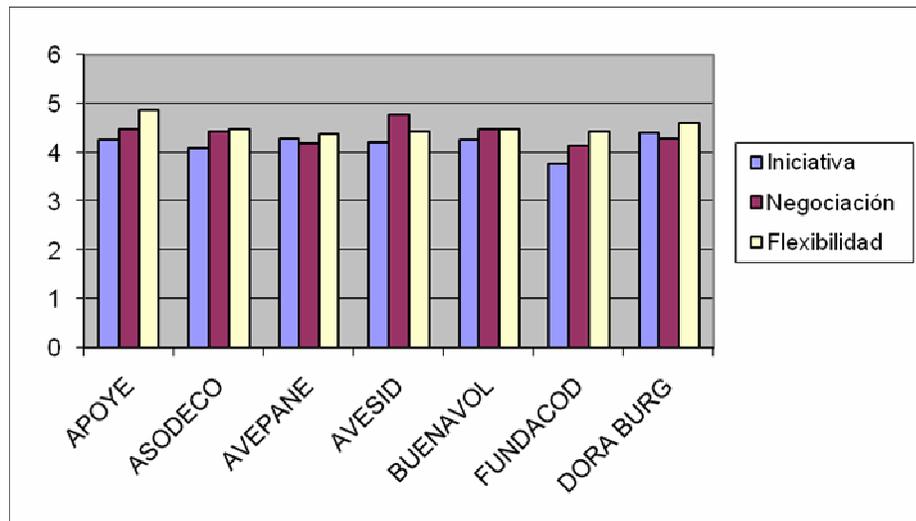


Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 22: Distribución de la según la clasificación de Competencias Conductuales por sexo

Tras observar con detenimiento la gráfica Nro. 22, se puede llegar a decir que con respecto a los tres indicadores de las Competencias Conductuales en contraste con el sexo de los Preparadores Laborales de toda la población, se puede concluir que las mujeres tienen mayor presencia en los indicadores de Iniciativa, Negociación y Flexibilidad, que los Preparadores Laborales del sexo masculino.

Cabe acotar, que en esta gráfica se repite el patrón anteriormente descrito al momento de analizar los niveles de presencia de los tres tipos de Competencias, donde las mujeres al igual que en este caso, presentan mayor índice que los Preparadores Laborales del sexo masculino.

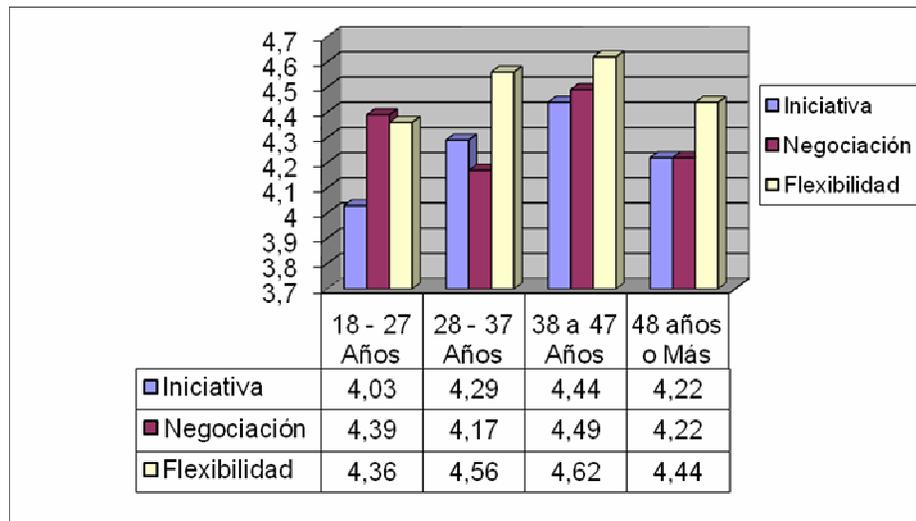


Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 23: Distribución de la muestra según la clasificación de Competencias Conductuales por Institución

Como puede observarse en la gráfica Nro. 23, de los tres indicadores de las Competencias Conductuales con respecto a las Instituciones, se puede llegar a decir que el indicador Iniciativa es el que presenta menor nivel de presencia en comparación con los otros dos indicadores, y que en todas las instituciones a diferencia de AVESID, donde el indicador Flexibilidad es el que obtiene mayor presencia con respecto a los otros dos indicadores.

Cabe acotar que, a pesar de existir discrepancias entre las medias de dichos indicadores, se puede decir que no existen diferencias lo suficientemente grandes o significativas para poder afirmar que entre las instituciones los niveles de presencia de dichos indicadores están muy diferenciados entre ellos.

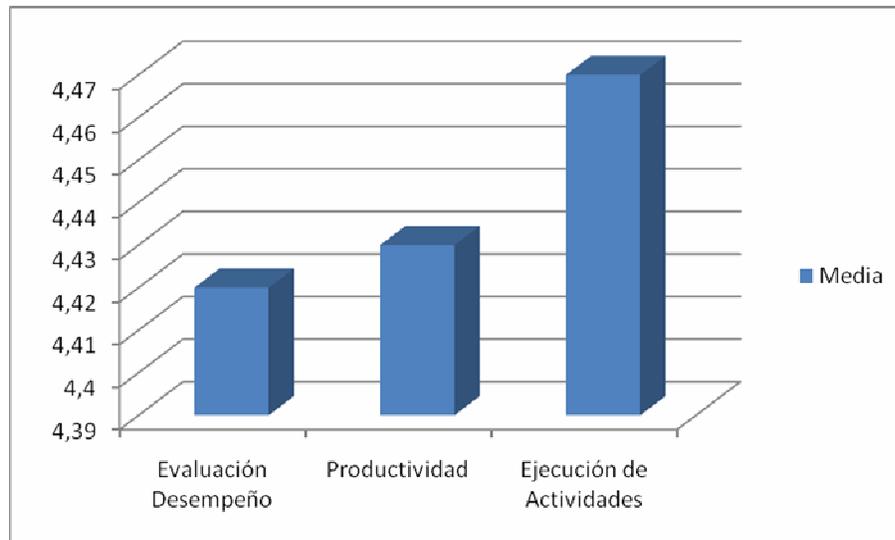


Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 24: Distribución de la muestra según la clasificación de Competencias Conductuales por edad.

En el caso de la gráfica Nro. 24, se puede llegar a decir que con respecto a los tres indicadores de las Competencias Conductuales en contraste con la Edad, los Preparadores Laborales que se encuentran en el rango de Edad comprendido entre 18 y 27 años, el indicador de Negociación obtiene mayor presencia con respecto a los otros dos indicadores, al igual que, el indicador de Iniciativa en estos individuos, presenta el nivel de presencia más bajo en comparación con toda la población. De igual forma, los Preparadores Laborales en el rango de Edad de 38 a 47 años, en comparación con los demás individuos de rangos diferentes de edades, sean mayores o menores, estos son los que obtienen mayor nivel de presencia de dichos indicadores.

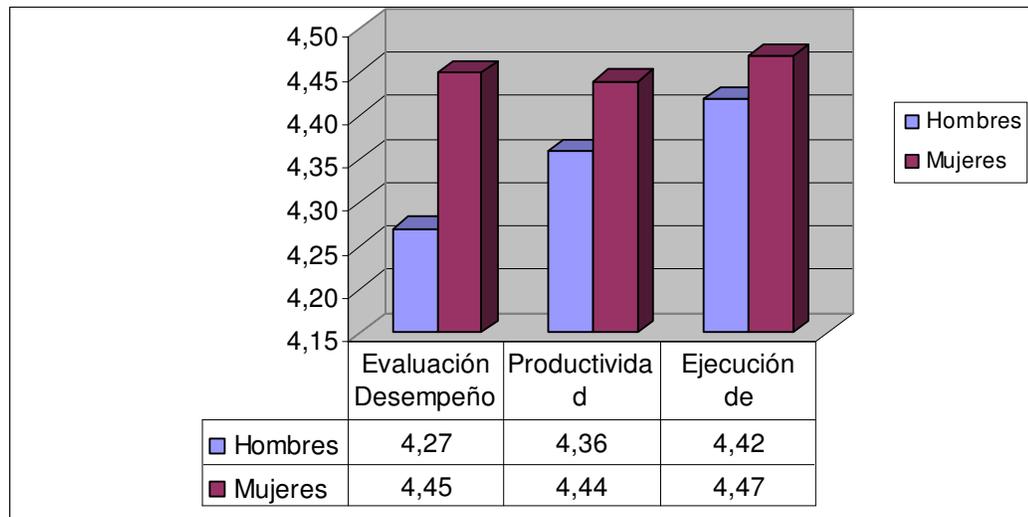
No esta demás decir que, a pesar de existir contrastes entre las medias de dichos indicadores, se puede llegar a decir que no existen diferencias lo suficientemente grandes o significativas para poder afirmar que entre los rangos de edades los niveles de presencia de dichos indicadores están muy diferenciados entre ellos.



Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 25: Distribución de la muestra según la clasificación de Competencias Funcionales

Como queda en evidencia al observar la tabla Nro.25 de los tres indicadores de las Competencias Funcionales, la Ejecución de Actividades, presenta ligeramente una mayor incidencia con respecto a los otros dos indicadores, en este caso, Productividad y Evaluación de Desempeño. Igualmente, la diferencia no es lo significativamente representativo entre los tres tipos de indicadores expuestos.

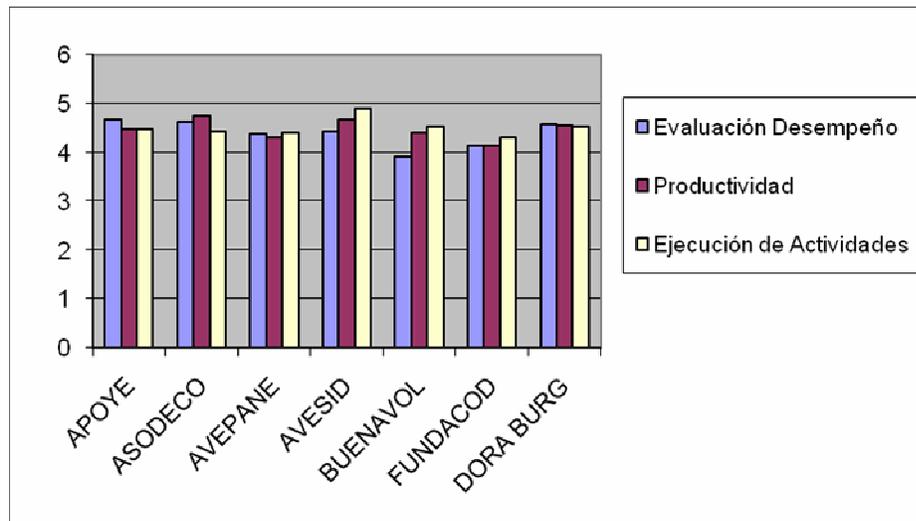


Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 26: Distribución de la muestra según la clasificación de Competencias Funcionales por sexo

Se puede ver en la gráfica Nro. 26, que con respecto a los tres indicadores de las Competencias Funcionales en contraste con el sexo de los Preparadores Laborales de toda la población, se puede concluir nuevamente que las mujeres tienen mayor presencia en los indicadores de Ejecución de Actividades, Productividad y Evaluación de Desempeño, que los Preparadores Laborales del sexo masculino.

Cabe acotar, que en esta gráfica se repite el patrón descrito anteriormente, donde al momento de analizar los niveles de presencia de los tres tipos de Competencias, las mujeres al igual que en este caso, presentan mayor índice que los Preparadores Laborales del sexo masculino.



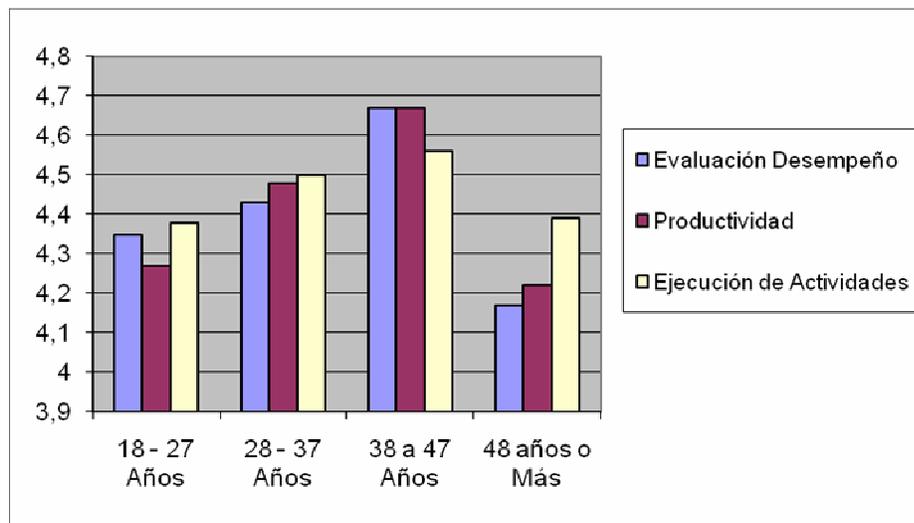
Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 27: Distribución de la muestra según la clasificación de Competencias Funcionales por Institución

Tomando en consideración los datos de la gráfica Nro. 27, de los tres indicadores de las Competencias Funcionales con respecto a las Instituciones, se puede llegar a decir que en el caso de la institución Buena Voluntad el indicador de Evaluación de Desempeño, es el que obtiene menor nivel de presencia con respecto a los demás indicadores no solo de esa misma institución, sino también con respecto a las otras organizaciones.

Asimismo, en el caso de la institución AVESID, el indicador de Ejecución de Actividades es el que obtiene el mayor índice de presencia en relación con los demás indicadores y por supuesto, también con respecto a las otras instituciones.

No obstante, se puede decir que con los resultados de dicha gráfica, no existen diferencias significativas entre las instituciones y sus niveles de presencia de los indicadores de las Competencias Funcionales, aunque se puede concluir que si existe un patrón importante a recalcar, y es que existe un nivel Alto de presencia de los tres tipos de indicadores de las Competencias Funcionales en cada una de las instituciones participantes.



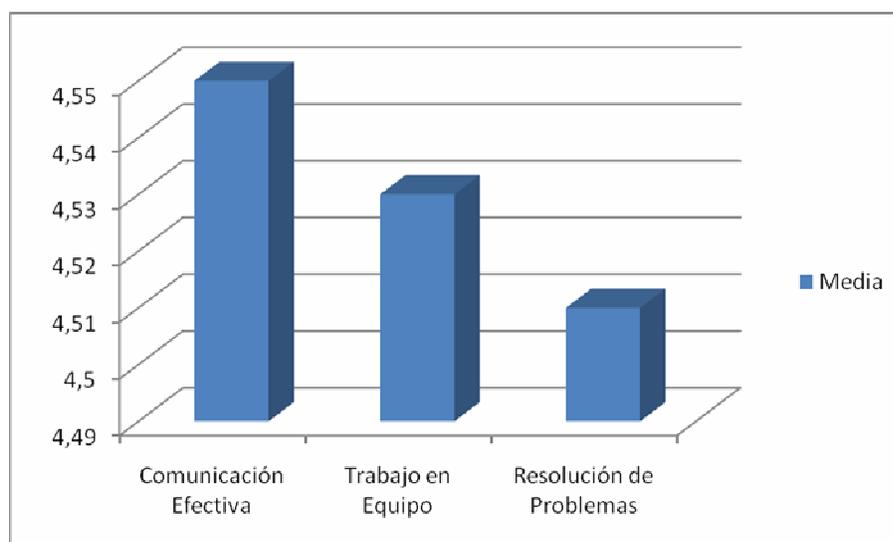
Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 28: Distribución de la muestra según la clasificación de Competencias Funcionales por edad

Se puede apreciar en la gráfica Nro. 28 que con respecto a los tres indicadores de las Competencias Funcionales en contraste con la Edad, los Preparadores Laborales que se encuentran en el rango de Edad comprendido entre 38 y 47 años en comparación con los demás individuos de los otros rangos de Edad, son los que obtienen mayor índice de presencia de los tres indicadores, Evaluación de Desempeño, Productividad y Ejecución de Actividades, seguido por los Preparadores Laborales que se encuentran en el rango de Edad comprendido entre 28 a 37 años.

Asimismo, en el caso de los individuos que se encuentran en el rango de Edad entre 48 años o más, con respecto a los indicadores de Evaluación de Desempeño y Productividad, estos son los que obtienen el más bajo índice de presencia de dichos indicadores en comparación con los demás rangos de edades.

Sin embargo, se puede decir que a pesar de existir diferencias entre los niveles de presencia de dichos indicadores, dichas discrepancias no son lo suficientemente grandes o significativas para poder afirmar que entre los rangos de edades los niveles de presencia de dichos indicadores están muy diferenciados entre ellos.

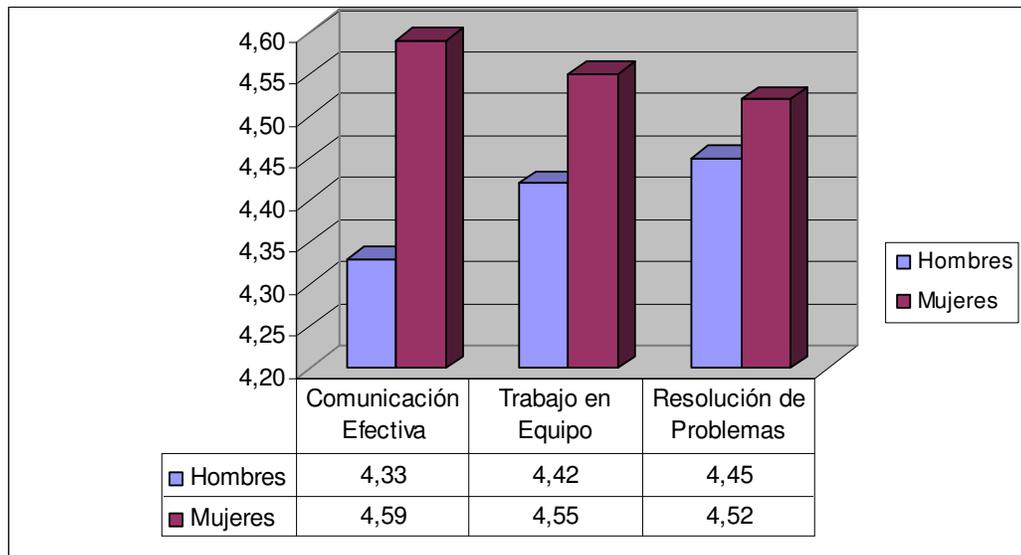


Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 29: Distribución de la muestra según la clasificación de Competencias de Empleabilidad

Al analizar los datos de la tabla Nro.29 de los tres indicadores de las Competencias de Empleabilidad, se puede llegar a decir que el indicador Comunicación Efectiva, presenta un índice superior de presencia con respecto a los indicadores Trabajo en Equipo y Resolución de Problemas.

No obstante, cabe destacar que a pesar de existir una ligera diferencia entre los tres tipos de indicadores de las Competencias de Empleabilidad, dicho contraste no son lo suficientemente significativos para aseverar que un tipo de indicador se encuentra con una presencia mucho más fuerte que otro, a pesar de que si se puede concluir que el nivel de presencia de los tres tipos de indicadores es Alta ya que sus medias superan el índice de 4,5 descrito en la tabla.

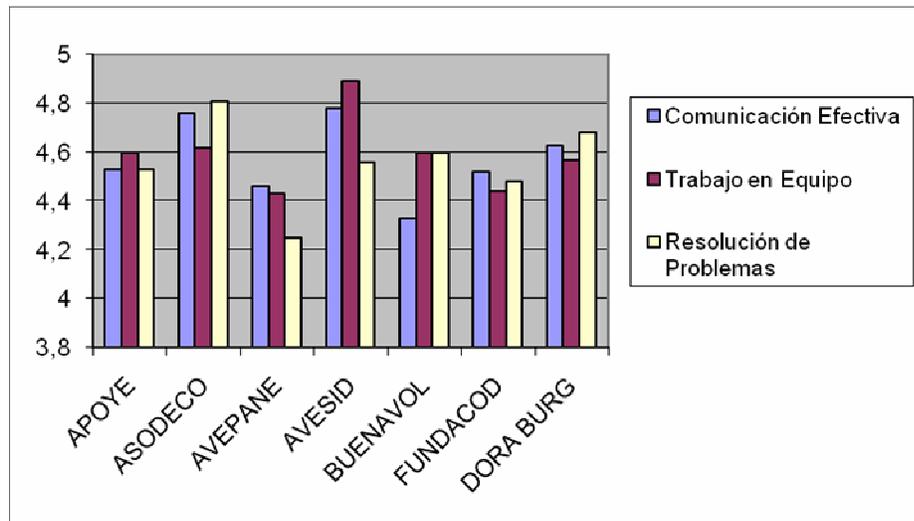


Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 30: Distribución de la muestra según la clasificación de Competencias de Empleabilidad por sexo

Según los datos obtenidos de la gráfica Nro. 30, se puede llegar a decir que con respecto a los tres indicadores de las Competencias de Empleabilidad, en relación con el sexo de los Preparadores Laborales de toda la población, que las mujeres tienen mayor presencia en los indicadores de Comunicación Efectiva, Trabajo en Equipo y Resolución de Problemas, que los Preparadores Laborales del sexo masculino, siendo en el caso del indicador Comunicación Efectiva, donde se puede apreciar una mayor diferenciación.

Asimismo, en esta gráfica se puede observar el patrón anteriormente descrito al momento de analizar los niveles de presencia de los tres tipos de Competencias, donde las mujeres presentan mayor índice que los Preparadores Laborales del sexo masculino, aunque las diferencias que existen no son lo suficientemente significativas.

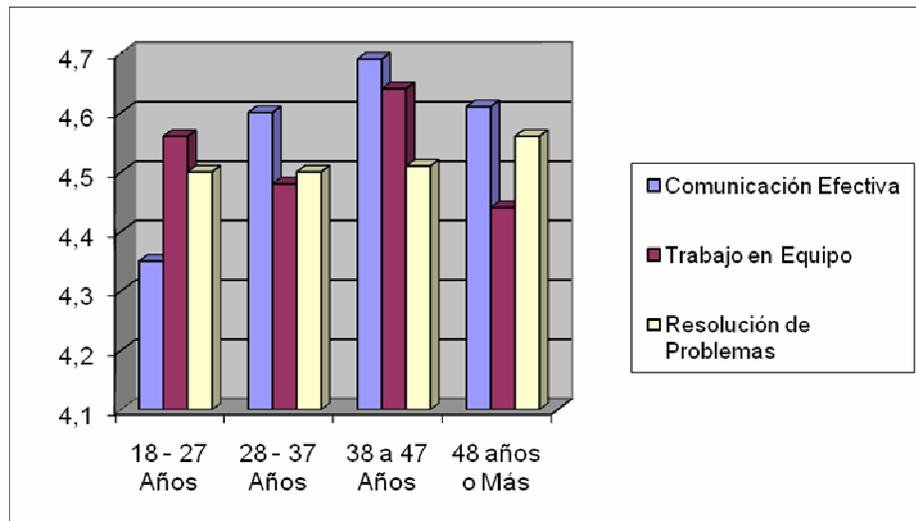


Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 31: Distribución de la muestra según la clasificación de Competencias de Empleabilidad por institución.

En el caso de la gráfica Nro. 31, se puede llegar a decir que, la institución AVEPANE, es la que obtiene el menor índice de presencia con respecto al indicador de Resolución de Problemas en contraste con las demás instituciones. De igual forma, el indicador de Trabajo en Equipo obtiene el mayor índice de presencia en la organización AVESID, dejando a la institución ASODECO, el mayor índice de presencia del indicador Resolución de Problemas.

Sin embargo, se puede concluir que existe un nivel Alto de presencia de los tres tipos de indicadores de las Competencias de Empleabilidad en cada una de las instituciones participantes, ya que sus medias están por encima de 4,2.



Fuente: Datos propios. Faria y Traboscia, 2008.

Gráfico Nro. 32: Distribución de la muestra según la clasificación de Competencias de Empleabilidad por edad

Tomando atención a la gráfica Nro. 32, se puede llegar a decir que con respecto a los tres indicadores de las Competencias de Empleabilidad en contraste con la Edad, los Preparadores Laborales que se encuentran en el rango de Edad comprendido entre 38 y 47 años, los indicadores de Comunicación efectiva y Trabajo en Equipo, obtienen mayor índice de presencia con respecto a los demás individuos de los otros rangos de Edad. Asimismo, los Preparadores Laborales en el rango de Edad de 18 a 27 años, con respecto al indicador Comunicación efectiva, son los que presentan menor índice de presencia de dicho indicador.

No obstante, a pesar de existir diferencias entre las medias de dichos indicadores, están no son lo suficientemente significativas, para concluir de que existen diferenciaciones en la presencia de ciertos indicadores entre los rangos de Edades, a pesar de que si puede afirmar que existe un patrón con respecto a los indicadores de las Competencias de Empleabilidad con respecto a los rangos de Edades, y no es más que su nivel de presencia es Alto.

CAPÍTULO VII.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

VII.1 Conclusiones:

Un modelo de competencias es generalmente una descripción narrativa de las competencias necesarias para realizar un trabajo, es prácticamente el resultado de la identificación de las mismas que permite describir las características claves que se distinguen en los trabajadores más productivos (Rothwell y Lindholm, 1999). Por tanto, como producto del análisis de los resultados de la investigación desarrollada se puede decir que las competencias según la Fundación Chile, en el año 2004, clasificadas como Funcionales, Conductuales y de Empleabilidad, tienen un alto nivel de presencia en el perfil de los Preparadores Laborales del Área Metropolitana de Caracas.

Igualmente, se puede concluir que no existen diferencias para afirmar que un tipo de competencia en particular debe estar presente en el Perfil de los Preparadores Laborales del Área Metropolitana de Caracas, en dicho perfil no es suficiente con que estén presentes los tres tipos de competencias, es fundamental que su incidencia sea alta. Esto puede corroborarse al estratificar la muestra en diversos aspectos socio-laborales, donde se observó que: en el caso del sexo, las mujeres tienden a tener una presencia superior al manifestado por los hombres. Con respecto a la edad, el perfil del Preparador Laboral se caracteriza por ser de una población joven, dado las edades que conforman la mayoría de la muestra. En relación al nivel académico, se tiene que los Preparadores Laborales tienen un alto nivel de formación, prevaleciendo la imagen de Licenciado/Universitario, y por el Técnico Superior Universitario completo.

En el caso de la antigüedad, tenemos que el Preparador Laboral de personal con discapacidad intelectual en el Área Metropolitana de Caracas, está constituido primordialmente por personas que tienen pocos años de experiencia desempeñándose como figura de apoyo, lo que hace congruente encontrar que con respecto a la Experiencia gran

parte de la muestra cuenta con pocos años desempeñando el rol. De igual forma, en relación a las instituciones, se puede concluir que no existen diferencias entre el perfil de los Preparadores Laborales que ejercen su labor dentro instituciones tanto públicas como privadas.

Con respecto al nivel de presencia de los indicadores de las competencias Conductuales según la clasificación de la Fundación Chile (2004), se pudo identificar que en el perfil del Preparador Laboral con discapacidad intelectual se encuentran presentes con alta incidencia la Flexibilidad, la capacidad de Negociación y la Iniciativa.

En el caso del nivel de presencia de los indicadores de las competencias Funcionales, según la clasificación de la Fundación Chile (2004), se puede afirmar que en el perfil del Preparador Laboral con discapacidad intelectual fueron identificadas con alta incidencia, la Ejecución de las Actividades como una prioridad dentro de sus funciones, la Productividad y la Evaluación de Desempeño, como factores importantes a la hora de desempeñar su rol.

Asimismo, los indicadores de las competencias de Empleabilidad, según la clasificación de la Fundación Chile (2004), presentan un nivel de presencia alto en el caso de la Comunicación efectiva, ya que los Preparadores Laborales manifiestan seleccionar la comunicación como una herramienta para la mejora de sus relaciones laborales, al igual que el Trabajo en Equipo y la Resolución de Problemas, para alcanzar un grado mayor de calidad en los resultados de las tareas que se le asignan.

Por tanto, se puede decir que en base al análisis de los resultados, el perfil del Preparador Laboral de personal con discapacidad intelectual del Área Metropolitana de Caracas, está constituido por la presencia de los tres tipos de Competencias, con alta incidencia al haber obtenido calificaciones que superan los 4 puntos de los cinco que constituyen la escala.

Para concluir, el Perfil de Competencias del Preparador Laboral de personal con discapacidad intelectual del Área Metropolitana de Caracas tiende a estar constituido por personas jóvenes de ambos sexos con predominancia del sexo femenino, con edades comprendidas entre 18 y 37 años, profesionales Universitarios o Técnicos Superiores Universitarios, con una antigüedad en las instituciones comprendida entre 0 y 6 años y una

experiencia de al menos 3 años en el área. Con respecto a la clasificación de las Competencias, se puede afirmar que éstas personas presentan competencias Conductuales, Funcionales y de Empleabilidad con un alto grado de incidencia para llevar a cabo de manera eficaz un proceso de apoyo al personal con discapacidad intelectual.

VII.2 Recomendaciones:

Después de hacer una amplia investigación y realizar un estudio sobre el tema de las “Competencias del Preparadores Laborales de personal con discapacidad intelectual en el Área Metropolitana de Caracas”, se pueden facilitar las siguientes recomendaciones para investigaciones futuras tanto dentro de la Universidad Católica Andrés Bello como en el resto del mundo:

- Es necesario que se continúen haciendo estudios sobre la presencia de otras competencias en el perfil de los Preparadores Laborales de personal con discapacidad intelectual, no únicamente basado en modelos donde se consideren las competencias básicas, funcionales, conductuales y de empleabilidad, sino también indagar en otros tipos de clasificaciones que permitan ampliar el perfil propuesto en esta investigación.
- Futuras investigaciones que quieran estudiar la presencia de competencias en el perfil de los Preparadores Laborales de personal con discapacidad intelectual, podrían enfocarse en las características que tienen estos grupos de personas, no solamente en el Área Metropolitana de Caracas, sino llevar a cabo este estudio a nivel nacional.
- Sería de gran utilidad realizar una investigación similar a la presentada en ésta oportunidad, pero basada en otras modalidades de la discapacidad en Venezuela, no únicamente orientada en la discapacidad intelectual.
- Realizar estudios descriptivos y correlacionales, donde se pueda observar de manera detallada las diferencias existentes y la relación que hay entre el perfil de las competencias de los Preparadores Laborales que se encuentran en las instituciones del sector público y el perfil de las competencias de los Preparadores Laborales que se encuentran en las instituciones del sector privado.

- Para los procesos de reclutamiento y selección de Preparadores Laborales, sería interesante considerar las competencias acá propuestas al momento de contratar a personas con éste perfil en las diferentes instituciones comprometidas con la problemática de la discapacidad intelectual en Venezuela.
- Dado que no hay mucha información sobre el perfil de los Preparadores Laborales en las diferentes modalidades de discapacidad, sería bueno indagar en los perfiles de competencias existentes en otros países del mundo con alto grado de conocimiento en el área, para en un futuro adaptarlo al contexto venezolano y finalmente implementarlo.
- Llevar a cabo una investigación donde se estudie de manera exhaustiva la evolución y la trascendencia que ha tenido la figura de Preparador Laboral en los países de Latinoamérica y el mundo entero.
- Sería de gran utilidad proponer una investigación que permita reconocer el grado de importancia que tiene la figura del Preparador Laboral en las diferentes modalidades de discapacidad, según las circunstancias del empleo con apoyo y empleo protegido.
- Estudiar con mayor profundidad la presencia de las competencias en los Preparadores Laborales en relación a otros aspectos socio-laborales además de los presentados en ésta investigación.

Sabemos que el camino es largo, pero en la medida en que más organizaciones, instituciones y personas, asuman su cuota de responsabilidad, se comprometan y acepten las diferencias, mejores y mayores expectativas se abrirán en el campo de la preparación y adecuación de las personas con discapacidad en el sector laboral, porque el tema de la igualdad surge de los derechos humanos, donde la equivalencia de oportunidades no significa tratar a todos por igual, sino de apoyar a quien lo necesita para que se pueda integrar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acacio, C. (2007) Personas con Discapacidad luchan por sus derechos. Ministerio del Poder Popular para la Comunicación y la Información. Caracas, Venezuela. Consultado el día 10 de marzo de 2008 disponible en:

http://www.minci.gob.ve/reportajes/2/13490/personas_con_discapacidad.html

Améndola, L. (2004) Estrategias y tácticas en la dirección y gestión de proyectos. España: Universidad Politécnica de Valencia, p. 208.

American Association on Mental Retardation (AARM). <http://www.aamr.org/>

Alpiste, F. y Olmedo, P. (s/a) Definición, detección, adquisición de competencias y formación de perfiles profesionales en el sector multimedia. Catalunya, España. Universidad Politécnica de Catalunya. Consultado el 6 de noviembre del 2007 disponible en:

<http://64.233.169.104/search?q=cache:RRuTGG3ZxoYJ:www.ingegraf.es/XVIII/PDF/Comunicacion17217.pdf+las+competencias+constituyen+el+conjunto+de+capacidades+que+posibilitan+el+desarrollo+y+adaptaci%C3%B3n+de+la+persona+al+puesto+de+trabajo&hl=es&ct=clnk&cd=3&gl=ve>

Asociación para el Desarrollo de Educación Especial Complementaria (ASODECO). Disponible en: www.asodeco.org/index.php

Asociación Venezolana para el Síndrome de Down. www.avesid.org/home.htm#

Banco Mundial. (2007) Discapacidad y desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe. Consultado el día 30 de septiembre de 2007 disponible en:

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/NEWSSPANHISH/0,,contentMDK:20549018~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:1074568,00.html>

Blanco, N. y Alvarado, M. (2005). Escala de actitud hacia el proceso de investigación científico social. [Revista electrónica]. Consultado el día 23 de agosto de 2008 de: http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182005012000011&lng=pt&nrm=is

Bozzo, C., Martini, H. y Silva, R. (2003) Desarrollo de competencias para la negociación Internacional. Tesis para optar al título de Magíster en Administración de Empresas, Universidad Diego Portales, Santiago, Chile. Consultado el 13 de diciembre del 2007 disponible en:

<http://www.capsis.cl/archivos/Tesis%20Grado%20Desarrollo%20Competencias%20Negociacion%20Internacional.pdf>

Briones, G. (1998). Métodos y técnicas de investigación para las Ciencias Sociales. Trillas. México.

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional OIT (1998) Versión disponible en:

http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/cuba/vii_f.htm

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Versión disponible en: <http://www.constitucion.ve/>

Comunidad de Madrid (Madrid.org) Versión disponible en:

http://www.madrid.org/cservicios_sociales/enfermedad_mental/preparador.htm

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) Algunos datos sobre las personas con discapacidad. Consultado el día 28 de junio de 2007 disponible en:

<http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/overview.html>

Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (1999). Consultado el día 5 de Marzo de 2008 disponible en:

<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

Cruz, E. (2006) La entrevista conductual estructurada: Manual práctico para especialistas en selección de personal. Boletín de Estudios Económicos N° 174, Bilbao, España. Consultado el 25 de marzo de 2008 disponible en: <http://www.asvconsulting.net/doc/es-la-entrevista-conductual-estructurada.pdf>

De Canales, F. (s/a) Metodología de la investigación: Métodos técnicas e instrumentos de recolección de datos. México. Consultado el día 27 de noviembre de 2007 disponible en: <http://medicina.udea.edu.co/SYS/paginaweb/Documentos%20001/Metodos.doc>.

Del Águila, L. (2001) El concepto de la Discapacidad como problema. En pos de un término más universal, neutro e inclusivo. Perú. Consultado el día 08 de marzo de 2008 disponible en: <http://usuarios.discapnet.es/lavoz/LaVoz2/problema.htm>

Dolan S., Jackson S., Shuler R. y Valle R. (2003). La Gestión de los Recursos Humanos. (Tercera Edición). Mc Graw Hill. España.

Fundación Chile (2004). Competencias Laborales para Chile. Consultado el día 07 de marzo del 2008 disponible en: http://www.chilecalifica.cl/prc/n-1971-comp_lab_1.pdf

Fundación Iberoamericana Down 21 (s/a) Discapacidad Intelectual: ¿Qué es? ¿Qué define? ¿Qué se Pretende. Versión disponible en:

http://www.down21.org/salud/neurobiologia/discapacidad_int.htm

Fundación Paso a Paso. Disponible en: www.pasoapaso.com.ve/home_aem.htm

Fundación Paso a Paso. (2002) Morelia Flores y el Empleo con Apoyo en Venezuela. Cyberpasos-Entrevistas, Vol. 2 (4). Consultado el día 16 de Noviembre de 2007 disponible en: http://www.pasoapaso.com.ve/cyber/cyberpasos_archivo_entrevistas_morelia.htm

Gallardo, L. (2006) Preparador laboral para discapacitados, una profesión de futuro. Madrid. Consultado el día 11 de Marzo de 2008 disponible en:
http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N1263_F07022006.HTML

García, G. (2006) Igualdad formal versus igualdad sustancial: situación de los individuos con discapacidades en Venezuela y Canadá (énfasis en su situación y en los procesos para la formulación de políticas públicas orientadas a su inserción) Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, (42), 59-108.

García, A. (2007). Percepción de los trabajadores sobre la calidad de vida en el trabajo en empresas exitosas según Venezuela competitiva. Tesis de grado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

García, G., Ortega, M., & Rocco, V. (2005) Algunas características de la población de discapacitados en Venezuela: Énfasis en su situación laboral. Temas de Coyunturas, (51), 43-87.

González, C. (2007) Competencias Gerenciales: Un estudio exploratorio. San Luis Potosí, México. Consultado el día 1 de julio de 2007 disponible en:
<http://www.gestipolis.com/canales8/rrhh/estudio-de-las-competencias-gerenciales.htm>

González, M. (S/A) Modelos teóricos e investigación en el ámbito de la discapacidad hacia la incorporación de la experiencia personal. Córdoba, España. Consultado el día 09 de junio de 2007 disponible en:
http://www.uclm.es/profesorado/ricardo/Docencia_e_Investigacion/6/Modelos_Discapacidad.doc

Grajales, T. (2000) Tipos de Investigación. Consultado el día 9 de junio de 2007 disponible en: <http://tgrajales.net/investipos.pdf>.

Hernández R., Fernández C., Baptista P. (1998) Metodología de la Investigación. México. Editorial Mc Graw Hill.

Industrias Venezolanas Buena Voluntad. Disponible en: <http://www.buenavoluntad.org.ve>

Instituto Nacional de Estadística de Venezuela (2001). Cuestionario Censal: Censo 2001

Instituto Nacional de Estadística de Venezuela (2005) Censo de Población y vivienda 2001 (Vol II). Caracas, Venezuela.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática INEGI (1980). México. Versión disponible en:
<http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/clasificadores/Clasificaci%C3%B3n%20de%20Tipo%20de%20Discapacidad.pdf>

Irigon, M., y Vargas, F. (2002) Competencias laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. (Homepage).consultado el 10 de septiembre de 2008 disponible en:

http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/man_ops/pdf/mod1_2.pdf

Jordán de Urríes, F. y Verdugo, M. (2003). El empleo con apoyo en España: Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios. Tesis de doctorado inédita, Madrid: Universidad de Salamanca.

Levy – Levoyer, C. (1997) Gestión de las competencias. (Primera edición). España, Barcelona: Gestión 2000.

Ley para Personas con Discapacidad, 2007.

Ley 13/1982. Ley de Integración Social de los Minusválidos. España, 7 de Abril, 1982.

López, M. (1999) Modelos Teóricos e investigación de la discapacidad. Córdoba, España: Universidad de Córdoba. Consultado el día 16 de diciembre de 2007 disponible en:

http://64.233.169.104/search?q=cache:quGQrYFtEdQJ:www.uclm.es/profesorado/ricardo/Docencia_e_Investigacion/6/Modelos_Discapacidad.doc+Upias&hl=es&ct=clnk&cd=4&gl=ve&lr=lang_es

Manrique, F. (2004) Métodos de Recolección de Datos. Venezuela: Universidad de Carabobo.

Markus, L., Cooper, H., y Allpress K. (2005). Confounded by competencies? An evaluation of the evolution and use of competency models. New Zealand Journal of Psychology, 34, 117 – 125.

Marelli, A. (2000) Introducción al análisis y desarrollo de modelos de competencias. (Homepage) Consultado el 27 de abril de 2008 disponible en:

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/mmarrelli.htm>

Martínez, M. (2006) Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. Revista Paradigma [online]. Diciembre 2006, Vol. 27, n°2. Consultado el día 15 de septiembre de 2008 disponible en:

http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S101122512006000200002&lng=en&nrm=iso

Ministerio de Educación y Cultura. Asunción, Paraguay disponible en:

http://www.mec.gov.py/dfp/downloads/enfoq_CLab/cap3.pdf

Millán, J. (2002) Inclusión Socio-Laboral y envejecimiento en las personas con Discapacidad Intelectual. Coruña: Instituto Gallego de Iniciativas Sociales y Sanitarias. Consultado el día 5 de Marzo del 2008 disponible en:

<http://gerontologia.udc.es/librosL/pdf/InclusionSocioLaboral.pdf>

Mirabille, R. (1997) Everything you wanted to know about competency modeling. Training and Development, 51,8, 73 - 77.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) Consultado el 18 de junio de 2008 disponible en: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Organización de las Naciones Unidas (2006). La ONU y las personas con Discapacidad. Consultado el día 4 de enero de 2008 disponible en: <http://www.un.org/spanish/esa/social/disabled/dis50y00.htm>

Organización de las Naciones Unidas (2008). Convenio sobre las personas con Discapacidad. Consultado el día 12 de octubre de 2008 disponible en: <http://www.un.org/spanish/disabilities/DisabilityConventionbackgrounder0508spanish.pdf>

Osorio, R. (2001). El cuestionario. Consultado el día 17 de julio de 2008, disponible en: <http://www.nodo50.org/sindpitagoras/Likert.htm>

Pestana, L. (2005) Integración de personas con discapacidad en la educación superior en Venezuela. Colección Educación Superior en Venezuela, 12, 27-56.

Quezada, H. (2003) Competencias laborales. Identificación de competencias: modelos. Consultado el 13 de diciembre del 2007 disponible en: <http://www.gestipolis.com/canales/derrhh/articulos/64/clicm.htm>

Rodríguez, N. (2005) Selección efectiva de personal basada en competencias. Caracas: Escuela de Psicología, UCV. Consultado el 22 de mayo de 2007 disponible en: http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/sel_efe/ii.htm

Roldán, P. (1996) Con síndrome de Down también se puede trabajar. El Mundo, Madrid, España. 28 de Abril, 1996. Consultado el 29 de mayo de 2007 disponible en: <http://www.elmundo.es/sudinero/noticias/act-28-1.html>

Rothwell, W. y Lindholm, E. (1999) Competency identification, modelling and assessment in the USA. International journal of training and development, 3, 2, 90 – 105.

Selltiz, C. Wrightsman, L. y Cook, S. (1965). Métodos de investigación en las Relaciones Sociales. Rialp. Madrid.

Shippmann, J., Ash, R., Hesdketh, J., Carr, L., Pearlman, K., Battista, M., Eyde, L., Kehoe, J., Prien, E., Sánchez, J. (2000) The practice of competency modeling. Personnel psychology. 53, 3, 703 – 740.

Sufuentes. A. (2006) La discapacidad: Una problemática social. Santiago de Chile, Chile.

Uch Recursos Humanos, disponible en: www.uch.edu.ar/rrhh

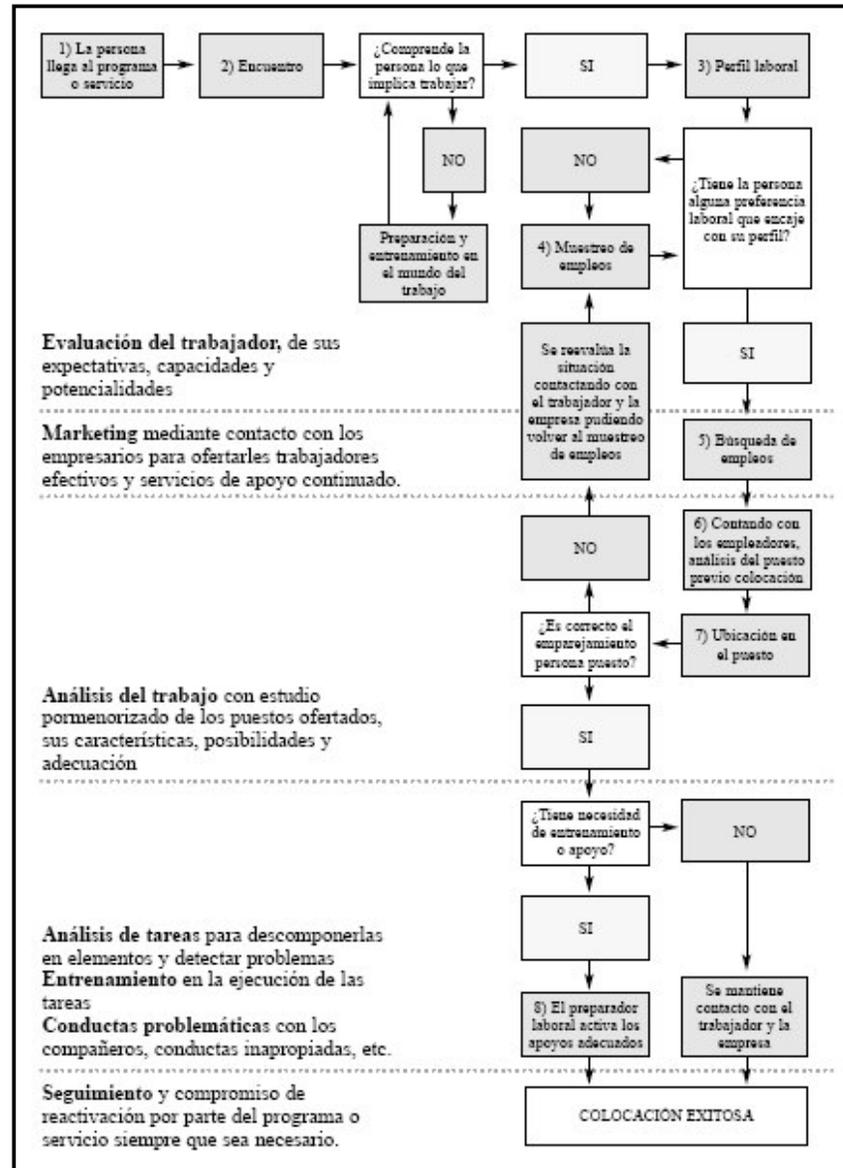
Verdugo, M (2002) Análisis de la definición de Discapacidad Intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental de 2002. Consultado el día 5 de marzo del 2008 disponible en: http://inico.usal.es/publicaciones/pdf/AAMR_2002.pdf



Verdugo, M. (2005) Tendencias actuales en la integración laboral de personas con discapacidad. Artículo presentado en el I Simposio Discapacidad y Empleo ASODECO, Caracas, Venezuela.

ANEXOS

Anexo A: Etapas del Empleo con Apoyo.



Fuente: Jordán de Urrés y Verdugo (2003)

Anexo B: Carta dirigida a las instituciones.

Caracas, Septiembre de 2008.

Estimados Señores.

TEL DORA BURGUEÑO

Presente. -

Por medio de la presente queremos informarle que **TEL DORA BURGUEÑO** ha sido seleccionada como una de las instituciones para llevar a cabo la recolección de los datos de una investigación que tiene como finalidad detectar las Competencias de los Preparadores Laborales del personal con Discapacidad Intelectual, que está siendo realizada por los tesisistas: **Carmen Elena Traboscia** y **Luis Miguel Faria**, estudiantes del quinto año de la carrera de Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello, bajo la Tutoría del Profesor Francisco Javier Herrera Aguirre.

El instrumento fue elaborado a partir de la operacionalización de la variable “Competencias de los Preparadores Laborales”, para lo cual se tomó como referencia el modelo propuesto por Fundación Chile en el año 2004. Consta, de una sección con datos sociolaborales y una segunda parte con veintisiete (27) preguntas que serán planteadas en forma de entrevista, considerando una duración estimada de (20) minutos por persona. Dicha entrevista, se llevará a cabo en las diferentes instituciones donde se encuentre la presencia de Preparadores Laborales de personal con Discapacidad Intelectual. Igualmente se le anexa a la presente el resumen de la investigación y el documento a ser suministrado.

Por este motivo, queremos contar con su colaboración, ya que la misma es indispensable para el desarrollo exitoso de nuestra investigación.

Gracias por su colaboración.


Carmen Elena Traboscia

Prof. Francisco Herrera

6548 896


Luis Miguel Faria

Anexo C: Carta de invitación a los expertos para validar el instrumento.

Septiembre, 2008.

Estimado Profesor:

Por medio de la presente queremos informarle que usted ha sido seleccionado como “experto” en el Proceso de Validación de un instrumento que pretende medir las Competencias de los Preparadores Laborales del personal con Discapacidad Intelectual, que está siendo realizada por los tesisistas: **Carmen Elena Traboscia** y **Luis Miguel Faria**, estudiantes del quinto año de la carrera de Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello, bajo la Tutoría del Profesor Francisco Javier Herrera Aguirre.

El instrumento fue elaborado a partir de la operacionalización de la variable “Competencias de los Preparadores Laborales”, para lo cual se tomó como referencia el modelo propuesto por Fundación Chile en el año 2004. Consta, de una sección con datos sociolaborales y una segunda parte con veintisiete (27) preguntas que serán planteadas en forma de entrevista, considerando una duración estimada de (20) minutos por persona. Dicha entrevista, se realizará en las diferentes instituciones donde se encuentre la presencia de Preparadores Laborales de personal con Discapacidad Intelectual.

Por este motivo, queremos que usted como experto evalúe y valide el instrumento anexo a la presente y que para ella considere los siguientes aspectos:

- ∞ Adecuación a la operacionalización de la variable (dimensiones e indicadores que forman parte de competencias de preparadores laborales).
- ∞ Adecuación del baremo o escala empleada para la medición de cada indicador y adecuación del sentido de los reactivos en relación con dicha escala.
- ∞ Adecuación de los reactivos, en forma y lenguaje, en relación con la unidad de análisis.

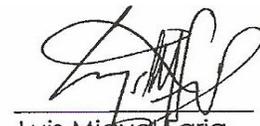
Igualmente se le anexa a la presente el resumen y los objetivos de la investigación La Operacionalización de las variables y el instrumento a ser validado. Si al finalizar el proceso de la validación desea hacer alguna crítica u observación le agradecemos colocarlo directamente en el formato del instrumento que se le fue suministrado.

Gracias por su colaboración.


Carmen Elena Traboscia



Prof. Francisco Herrera
6548 896


Luis Miguel Faria

Anexo D: Formato del instrumento aplicado.**INSTRUCCIONES:**

A través del presente instrumento se pretende realizar el levantamiento de información que hará posible elaborar un Perfil de Competencias de Preparadores Laborales para personas con discapacidad intelectual. Por tanto, le pedimos que tome unos minutos de su tiempo para contestar algunas preguntas. Le garantizamos total confidencialidad en la información que nos suministre, ya que ésta será empleada con fines únicamente académicos.

✓ DATOS SOCIOLABORALES:

Sexo:	
Femenino	
Masculino	

Edad:	
Entre 18 - 27 años	
Entre 28 - 37 años	
Entre 38 - 47 años	
48 años o más	

Antigüedad en la organización:	
Entre 0 - 3 años	
Entre 4 - 6 años	
Entre 7 - 10 años	
Entre 11 - 15 años	
Más de 15 años	

Años totales de experiencia laboral:	
Entre 0 - 3 años	
Entre 4 - 6 años	
Entre 7 - 10 años	
Entre 11 - 14 años	
Más de 15 años	

Nivel de educación que posee:	
Básica incompleta	
Básica completa	
Media incompleta	
Media completa	
Técnica universitaria incompleta	
Técnica universitaria completa	
Licenciatura	
Otra.	

SOLO PARA USO INTERNO	
N° _____	
Institución a la que pertenece el Preparador Laboral: _____	
Privada: _____ Pública: _____	
Nombre del Entrevistador: _____	

**INSTRUCCIONES:**

A continuación se le presenta una serie de preguntas que están asociadas al cargo que usted está desempeñando. Por favor seleccione con una “X” la opción que mejor exprese su opinión según sea el caso. Hay cinco (5) tipos de respuestas posibles: *Siempre*, *Casi siempre*, *Algunas veces*, *Casi nunca* y *Nunca*.

PREGUNTAS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1. Propone nuevos programas y metodologías de trabajo además de las convencionales.					
2. Al recibir un plan de trabajo, toma en cuenta otras actividades para complementarlo.					
3. En la jornada regular de trabajo toma la iniciativa para realizar nuevas actividades asociadas al área aunque no estén agendadas para ese día.					
4. Mantiene buenas relaciones interpersonales.					
5. Tiene facilidad para hacer cambiar a las personas de opinión.					
6. Al desempeñarme como Preparador Laboral, realizo negociaciones exitosas con el personal a quien le presto apoyo.					
7. Los procesos de apoyo son más efectivos cuando son dinámicos.					
8. Sugiere la flexibilidad como una herramienta efectiva de trabajo.					
9. En la toma de decisiones, considera la opinión de las personas que conforman el equipo de trabajo.					
10. Evalúa con frecuencia las competencias de las personas que reciben apoyo y seguimiento por parte de los Preparadores Laborales.					



11. Planifica programas para la detección de competencias.					
12. Evalúa con frecuencia el grado de desempeño de las personas que reciben apoyo y seguimiento por parte de los Preparadores Laborales.					
13. Si necesita aumentar la efectividad en el desempeño laboral de sus supervisados, formula planes auxiliares.					
14. Cuando logra una meta, analiza las acciones que permitieron alcanzarla.					
15. Es necesario gestionar la productividad del supervisado con frecuencia.					
16. Ante la ejecución de un plan de actividades, el cumplimiento a totalidad es una prioridad.					
17. Elabora cronogramas de actividades para garantizar la ejecución de las mismas.					
18. Si una actividad no se realiza, apertura nuevos procesos que permitan retomarla para asegurar su ejecución.					
19. Es necesario utilizar los canales de comunicación que estén disponibles para optimizar los procesos de apoyo.					
20. En su entorno laboral, hace uso de todos y cada uno de los recursos comunicacionales disponibles.					
21. Ante una situación no deseable, selecciona la comunicación como una herramienta para mejorar su relación laboral con los supervisados.					



22. El trabajo en equipo le permite alcanzar un grado superior de calidad en los resultados de las tareas que se le asignan.					
23. El rol del Preparador Laboral consiste en diseñar nuevos canales y procesos de comunicación, que fomenten el desarrollo y la integración.					
24. Si necesita cumplir un objetivo asociado a su cargo, considera útil un equipo de trabajo para incrementar la efectividad.					
25. Cuando se presenta una situación inesperada busca rápidamente una solución.					
26. Si alguien tiene un problema, le expresa su punto de vista y busca la manera de aconsejarlo.					
27. Si algo no le sale bien, trata de ser cuidadoso (a) para que en el futuro no vuelva a ocurrir.					

**Anexo E:** Tablas del coeficiente de confiabilidad en la Prueba Piloto.**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
R1C	118,2000	48,800	,011	,833
R2C	118,0000	46,000	,372	,817
R3C	117,9500	45,945	,377	,817
R4C	117,7500	46,197	,469	,815
R5C	118,7500	48,513	,024	,835
R6C	118,0000	46,421	,393	,817
R7C	117,9000	45,779	,341	,819
R8C	117,9500	46,155	,351	,818
R9C	117,7000	46,642	,425	,817
R10F	117,9500	45,208	,317	,821
R11F	117,8500	44,345	,592	,809
R12F	117,8000	46,168	,453	,815
R13F	118,0500	47,313	,212	,823
R14F	117,8000	45,958	,288	,822
R15F	117,8500	47,292	,150	,828
R16F	117,9500	46,682	,353	,818
R17F	117,8500	43,397	,549	,809
R18F	118,0000	43,053	,654	,805
R19E	117,8500	44,976	,436	,815
R20E	117,9000	44,726	,535	,811
R21E	117,7000	45,905	,551	,813
R22E	117,9000	45,463	,440	,815
R23E	117,8500	47,503	,240	,822
R24E	117,9000	47,042	,242	,822
R25E	117,6000	46,989	,457	,817
R26E	117,9500	46,682	,286	,821
R27E	117,7500	46,513	,419	,817

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS.

**Anexo F:** Tablas del coeficiente de confiabilidad en la totalidad de la muestra.**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
R1C	115,7123	43,374	,288	,745
R2C	115,6027	41,354	,544	,729
R3C	115,4521	44,362	,114	,759
R4C	115,3288	42,863	,338	,742
R5C	115,8630	45,203	,064	,760
R6C	115,3836	45,490	,069	,757
R7C	115,3699	44,320	,196	,750
R8C	115,4521	44,307	,169	,752
R9C	115,1370	44,759	,197	,750
R10F	115,4521	43,834	,219	,749
R11F	115,3836	43,045	,308	,744
R12F	115,3562	42,732	,397	,739
R13F	115,4521	43,251	,314	,743
R14F	115,2740	43,979	,235	,748
R15F	115,4521	42,001	,330	,742
R16F	115,4247	43,692	,272	,746
R17F	115,2603	42,723	,436	,737
R18F	115,3836	42,045	,465	,734
R19E	115,2329	43,653	,276	,746
R20E	115,2740	42,785	,391	,739
R21E	115,3014	43,630	,301	,744
R22E	115,2740	42,535	,460	,736
R23E	115,2466	45,522	,092	,755
R24E	115,3562	43,510	,267	,746
R25E	115,2740	43,702	,237	,748
R26E	115,3836	44,712	,152	,753
R27E	115,2877	42,152	,451	,735

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS.



Anexo H: Base de datos Excel.

INST I	TIPO DE INS	SEX O	EDA D	ANTIGÜEDA D	EXP E	NIV ACAD	R1 C	R2 C	R3 C	R4 C	R5 C	R6 C
6	1	1	1	1	1	5	3	4	4	5	5	5
6	1	1	2	2	3	5	4	4	5	5	4	5
6	1	1	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4
6	1	1	1	1	1	6	3	4	5	4	4	5
6	1	2	1	1	1	5	3	3	3	4	3	4
6	1	1	2	2	2	6	4	3	3	4	4	4
6	1	1	2	1	1	7	4	4	4	5	3	4
6	1	1	2	2	2	6	4	4	5	5	4	4
6	1	1	2	1	5	5	3	3	3	5	3	2
7	2	1	2	2	3	7	3	5	5	5	3	5
7	2	1	2	2	2	7	4	5	5	4	3	5
7	2	1	2	2	3	7	3	5	5	4	3	5
7	2	1	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5
7	2	1	1	1	1	6	5	4	4	4	5	5
7	2	1	2	2	2	7	5	4	4	5	5	4
7	2	1	3	5	5	7	4	4	4	5	4	4
7	2	1	4	5	5	7	4	4	4	5	4	4
7	2	1	4	5	5	7	4	5	5	5	3	4
7	2	2	2	1	2	7	4	4	5	5	3	4
7	2	2	2	1	3	7	4	5	5	5	3	4
7	2	1	1	2	2	6	4	3	4	4	4	5
7	2	1	2	2	4	7	5	5	5	5	4	5
7	2	1	3	4	5	7	3	5	5	5	3	5
7	2	1	2	1	1	7	5	4	5	5	4	4
7	2	1	1	1	1	5	5	5	5	4	5	4
7	2	1	3	5	5	7	5	5	5	5	5	5
7	2	1	3	1	5	6	5	4	3	5	3	4
7	2	2	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4
7	2	1	4	5	5	6	4	4	4	5	4	4
5	1	1	1	2	2	7	4	3	2	4	3	5
5	1	2	1	1	1	7	5	4	5	5	5	4
5	1	2	1	1	2	6	4	5	5	5	4	5
5	1	1	1	1	1	7	4	4	5	5	4	4
5	1	1	1	2	2	7	5	4	5	5	5	4
2	1	1	2	3	3	7	5	5	5	5	4	4



2	1	1	1	1	1	7	4	4	5	5	5	5
2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	4	3	5
2	1	2	1	1	1	7	3	5	3	5	5	4
2	1	1	1	1	1	7	3	5	3	5	4	5
2	1	1	3	3	3	7	5	5	5	5	4	4
2	1	1	2	1	1	6	3	4	5	4	3	5
4	1	1	2	1	4	7	4	4	3	5	5	5
4	1	1	2	1	1	7	5	5	4	4	5	5
4	1	1	2	2	3	7	5	5	3	5	4	5
1	1	1	3	3	5	6	4	5	2	5	4	5
1	1	1	1	1	1	6	4	3	3	4	5	5
1	1	1	2	1	2	6	5	5	5	4	5	5
1	1	1	1	1	1	7	5	4	5	4	3	4
1	1	1	2	2	2	6	4	5	5	5	5	4
3	1	1	2	2	2	6	4	4	5	3	4	5
3	1	1	3	3	3	6	5	5	5	4	4	5
3	1	1	1	1	1	6	5	5	4	5	4	3
3	1	1	3	2	2	6	4	3	5	5	5	4
3	1	1	1	1	1	6	4	4	4	5	5	5
3	1	1	2	1	1	7	4	4	5	5	4	3
3	1	2	2	1	1	6	4	4	5	3	4	4
3	1	1	2	2	2	7	4	4	3	3	4	5
3	1	1	3	2	2	6	4	4	5	5	5	5
3	1	1	3	2	2	7	4	4	5	5	4	5
3	1	1	2	2	2	6	5	5	5	4	4	5
3	1	1	3	2	3	7	5	4	5	5	5	5
3	1	1	1	1	1	6	3	4	5	4	4	5
3	1	2	2	1	2	7	4	4	5	5	3	4
3	1	2	2	2	2	6	4	4	2	3	4	5
3	1	1	3	3	3	6	5	5	5	3	4	5
3	1	1	2	3	3	7	5	5	5	5	4	4
3	1	1	1	1	1	7	4	4	5	5	2	5
3	1	1	2	1	1	4	4	4	4	5	3	4
3	1	1	2	2	2	6	4	4	5	2	3	3
3	1	1	4	5	5	7	4	3	5	5	5	4
3	1	1	2	4	5	6	3	5	5	4	3	5
3	1	2	2	2	1	6	3	4	4	3	5	4
3	1	1	1	1	3	5	4	3	5	4	4	4



R7C	R8C	R9C	R10F	R11F	R12F	R13F	R14F	R15F	R16F	R17F	R18F	R19E	R20E
4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	5
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4
5	5	5	4	4	4	5	5	2	4	4	4	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	2	5	3	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3
3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5
5	5	5	2	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3
4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5
5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4
4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
3	3	4	5	3	4	3	5	5	4	3	3	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5



5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
5	4	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	4
4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5
5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
3	5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	4	5	3
5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4
4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3
3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
4	5	3	3	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5
5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5
5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
5	2	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	4	5	5	5
5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5
4	3	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4
5	5	5	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4
4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3
5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	5



R21 E	R22 E	R23 E	R24 E	R25 E	R26 E	R27 E	MEDIGLO B	MEDCON D	MEDFUN C	MEDEMP L
3	5	5	4	5	5	4	4,44	4,22	4,67	4,44
5	5	4	3	5	4	4	4,07	4,33	3,56	4,33
5	5	5	5	4	5	4	4,59	4,22	4,78	4,78
4	4	5	5	4	5	5	4,19	4,00	4,00	4,56
4	4	4	4	4	4	4	3,74	3,56	3,78	3,89
5	4	5	5	4	4	5	4,30	4,11	4,44	4,33
5	5	4	4	4	4	4	4,26	4,33	4,00	4,44
5	4	5	5	5	5	5	4,63	4,56	4,44	4,89
5	5	5	2	5	5	5	4,22	3,78	4,22	4,67
5	5	4	5	5	4	5	4,70	4,56	4,78	4,78
5	4	5	5	4	4	5	4,41	4,33	4,33	4,56
4	3	5	5	5	4	4	4,52	4,44	4,67	4,44
5	5	5	5	5	5	5	4,85	4,67	4,89	5,00
4	4	5	5	5	5	5	4,30	4,44	4,11	4,33
4	5	5	3	5	4	5	4,41	4,33	4,67	4,22
5	4	5	4	5	5	5	4,48	4,33	4,33	4,78
5	4	5	4	5	5	5	4,48	4,33	4,33	4,78
5	5	4	4	5	4	4	4,41	4,56	4,22	4,44
5	4	4	4	5	5	4	4,44	4,33	4,67	4,33
5	5	4	4	5	5	4	4,59	4,56	4,67	4,56
5	5	4	5	5	5	5	4,48	4,11	4,44	4,89
5	5	5	5	5	5	5	4,96	4,89	5,00	5,00
5	5	4	5	5	5	5	4,74	4,56	4,78	4,89
5	5	5	4	5	4	5	4,78	4,56	5,00	4,78
5	5	5	5	4	3	5	4,44	4,33	4,56	4,44
5	5	5	5	5	5	5	5,00	5,00	5,00	5,00
4	4	4	5	5	4	4	4,30	4,22	4,33	4,33
4	4	4	4	4	4	4	3,85	3,89	3,67	4,00
5	5	5	5	5	5	5	4,56	4,11	4,56	5,00
3	5	5	3	5	5	3	3,96	3,89	4,00	4,00
5	4	5	5	5	4	5	4,52	4,56	4,44	4,56
4	5	5	5	5	3	5	4,56	4,56	4,56	4,56
5	5	4	5	5	5	5	4,44	4,33	4,22	4,78
5	5	4	4	4	5	5	4,52	4,67	4,22	4,67
5	5	5	5	5	4	5	4,81	4,78	4,78	4,89
4	5	5	4	5	5	4	4,67	4,67	4,67	4,67
5	3	4	5	5	5	3	3,85	3,44	3,89	4,22
4	5	4	5	5	5	5	4,59	4,33	4,67	4,78



4	5	5	5	5	5	5	4,74	4,44	4,89	4,89
5	5	5	4	5	5	5	4,81	4,78	4,78	4,89
5	5	3	5	5	5	5	4,41	3,89	4,56	4,78
5	5	5	5	5	5	5	4,63	4,44	4,44	5,00
5	5	5	4	3	4	4	4,48	4,56	4,67	4,22
5	5	5	5	5	5	5	4,78	4,44	4,89	5,00
5	5	5	5	5	5	5	4,78	4,44	4,89	5,00
3	5	4	5	5	5	5	4,41	4,33	4,33	4,56
5	4	4	3	5	4	3	4,48	4,78	4,56	4,11
5	5	4	5	5	5	4	4,52	4,44	4,33	4,78
5	5	5	5	3	4	5	4,52	4,67	4,56	4,33
4	4	5	4	4	4	5	4,26	4,22	4,11	4,44
5	5	4	5	3	4	4	4,52	4,67	4,44	4,44
4	5	4	4	4	5	5	4,44	4,33	4,44	4,56
5	5	4	5	3	3	5	4,48	4,56	4,67	4,22
5	4	5	5	3	4	4	4,26	4,44	4,11	4,22
5	5	4	4	5	4	5	4,41	4,33	4,33	4,56
4	5	5	5	5	4	5	4,48	4,00	4,67	4,78
4	4	5	4	5	4	5	4,44	4,22	4,67	4,44
4	4	5	5	5	4	5	4,37	4,44	4,22	4,44
3	4	5	5	5	5	5	4,48	4,22	4,78	4,44
4	5	3	4	5	5	5	4,41	4,44	4,33	4,44
4	4	4	4	4	4	5	4,59	4,67	4,78	4,33
4	4	5	5	4	5	5	4,19	4,00	4,00	4,56
5	4	4	4	5	5	4	4,41	4,22	4,67	4,33
4	4	5	4	4	4	5	4,15	3,89	4,11	4,44
5	5	4	5	3	4	4	4,48	4,56	4,44	4,44
5	5	5	5	5	4	5	4,63	4,22	4,78	4,89
4	5	5	4	5	5	4	4,56	4,33	4,67	4,67
4	3	4	4	3	4	4	4,19	4,33	4,22	4,00
5	4	5	5	4	5	3	4,19	3,89	4,11	4,56
3	4	5	3	4	5	3	4,04	4,22	3,89	4,00
4	5	4	5	5	3	5	4,30	4,44	4,11	4,33
4	4	5	5	5	4	3	4,07	4,00	4,00	4,22
4	3	5	3	2	2	3	4,00	4,33	4,33	3,33