

UNIVERSIDAD NACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA DE PLANIFICACIÓN Y PROMOCIÓN SOCIAL

Análisis de la inserción de los principios de igualdad y equiparación de oportunidades en la elaboración y gestión de la oferta formativa, por parte del Proceso de Planeamiento y Evaluación del Núcleo de Procesos Artesanales del Instituto Nacional de Aprendizaje en el período 2003

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN SOMETIDO A CONSIDERACIÓN DEL TRIBUNAL EXAMINADOR PARA OPTAR POR EL GRADO DE LICENCIATURA EN PLANIFICACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL

SUSTENTANTE

Susan Córdoba Fernández

TUTORA

Licda. Lilliana Cordero Sandí

Abril de 2006

HEREDIA

TRIBUNAL EXAMINADOR

.....
MSc. Gabael Armas Vallejos
DECANO DE FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

.....
Dr. Carlos Molina Osegueda
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE PLANIFICACIÓN Y
PROMOCION SOCIAL**

.....
Licda. Lilliana Cordero Sandí
TUTOR

.....
MSc. José Daniel López Ulate
LECTOR INTERNO

.....
MSc. Richard Maradiegue Ontaneda
LECTOR

Agradecimiento

Al Todo Poderoso por darme la perseverancia necesaria para concluir este trabajo.

A mis padres por la oportunidad de haber llegado hasta este momento.

Al MSc. Luis Eduardo Fernández Picado por creer en mi trabajo y por las incontables horas dedicadas; a la Licda. Lilliana Cordero Sandí por haber asumido al final este trabajo, una vez más fue mi ángel; a la Señora María Elena Guadrón, ya que el esfuerzo fue más allá de su responsabilidad, a las personas con discapacidad entrevistadas, a los miembros del Núcleo de Procesos Artesanales, principalmente al Proceso de Planeamiento y Evaluación, por la información brindada, a los dirigentes de organizaciones de personas con discapacidad.

A todas las personas que hicieron posible esta investigación.

Gracias!!!!

Dedicatoria

A Dios y a mis padres por que sin ellos no hubiera sido posible llegar hasta este momento.....

Tabla de contenido

Abreviaturas	10
Resumen Ejecutivo	11
Introducción	14

Capítulo I: Planteamiento del problema y objeto de estudio

1.1 Planteamiento del problema y objeto de estudio	17
1.2 Objetivos de la investigación	18
1.3 Justificación	20
1.4 Marco Metodológico	22
1.4.1 Tipo de investigación	22
1.4.2 Definición de variables utilizadas	22
1.4.3 Enfoque de la investigación	24
1.4.4 Universo de la investigación	25
1.4.5 Fuente de información	25
1.4.6 Instrumentos de recolección de información	28
1.4.7 Operacionalización de los objetivos	28
1.4.8 Etapas de la investigación	34
1.4.9 Análisis de la información	34
1.4.10 Limitaciones de la investigación	34

Capítulo II. Marco teórico conceptual

2.1 Normativa internacional sobre discapacidad	37
2.2 Discapacidad en Costa Rica	41

2.2.1 El Estado costarricense y la política social en materia de discapacidad	41
2.2.2 Políticas públicas en materia de discapacidad en Costa Rica	43
2.2.3 Ley 7600 “Ley de igualdad de oportunidades para personas con discapacidad	45
2.2.4 Fundamentos filosóficos de la Ley 7600	47
2.2.5 Responsabilidades de las instituciones públicas según lineamientos de la Ley 7600	51
2.2.6 Situación actual de la discapacidad en Costa Rica	54
2.2.7 Accesibilidad de las personas con discapacidad a los principales servicios del país	57
2.3 Formación	63
2.3.1 Formación para el trabajo	63
2.3.2 Situación actual del mercado de trabajo	67
2.3.3 Formación profesional en igualdad de oportunidades	68
2.4 La equiparación de oportunidades en educación y capacitación como deber del Estado	69
2.5 El proceso de integración	71
2.6 El concepto de discapacidad y conceptos afines	71
2.6.1 Discapacidad, minusvalía e integración	71
2.6.2 La definición de discapacidad. Sus tipos, definición y minusvalía	72
2.7 Perspectiva histórica de la discapacidad	74
2.8 Paradigma de atención a la discapacidad	76

Capítulo III. El Instituto Nacional de Aprendizaje en el marco de la discapacidad

3.1 El Instituto Nacional de Aprendizaje	79
3.1.1 Estructura organizativa	79

3.1.2 Núcleo de Procesos Artesanales	81
3.1.3 Proceso de Planeamiento y Evaluación	84
3.1.4 Instrumentos utilizados por el proceso de Planeamiento y Evaluación para la atención de las personas con discapacidad	86
3.2 Principales instrumentos creados por la institución para lograr la equiparación e igualdad de oportunidades	88
3.3 Estructura organizativa que se ha dado en el INA para dar cumplimiento a la Ley 7600	92

Capítulo IV. La inserción de los principios de igualdad y equiparación de oportunidades en la oferta formativa del Núcleo de Procesos Artesanales

4. Resultados de la investigación	96
4.1 Personal de instrucción	96
4.2 Personas con discapacidad	110
4.3 Familiares o encargados de las personas con discapacidad	116
4.4 Organizaciones de personas con discapacidad	120
4.5 Personal del Núcleo de Procesos Artesanales	127

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones	137
5.2. Recomendaciones	149
5.2.1. Lineamientos generales para la gestión de programas del Núcleo de Procesos Artesanales	157

Glosario	164
Bibliografía	168
Anexos	172

Índice de cuadros

Cuadro N° 1. Matricula general y de personas con discapacidad por región de planificación, 2003	26
Cuadro N° 2. Sujetos de información	27
Cuadro N° 3. Operacionalización de los objetivos	29
Cuadro N° 4. Distribución de la población con discapacidad en Costa Rica, por zona rural y urbana, año 2000	55
Cuadro N° 5. Distribución de la población con discapacidad en Costa Rica por rango de edad, año 2000	56
Cuadro N° 6. Distribución de la población por tipo de discapacidad, según género, año 2000	57
Cuadro N° 7. Población con discapacidad desocupada según provincia, año 2000	62
Cuadro N° 8. Paradigma de atención a la discapacidad	77
Cuadro N° 9. Instructores entrevistados, según su categoría dentro de la institución	97
Cuadro N° 10. Condiciones de accesibilidad a las acciones formativas para las PcD, según opinión de personal docente	98
Cuadro N° 11. Medidas para garantizar el acceso al espacio físico según opinión de personal docente	99
Cuadro N° 12. Orientación y selección de participantes e ingreso de personas con discapacidad según criterio del personal docente (Artículo 54 de la Ley 7600)	102
Cuadro N° 13. Apoyo de los familiares y de los profesores del IV Ciclo de Educación Especial en la capacitación de personas con discapacidad	104
Cuadro N° 14. Adopción de medidas presupuestarias por parte del centro para la atención de las personas con discapacidad.	105
Cuadro N° 15. Capacitación sobre atención de discapacidad para el personal de instrucción.	106
Cuadro N° 16. Respuesta a las necesidades de capacitación del personal de instrucción sobre la atención de personas con discapacidad	107

Cuadro N° 17. Forma en que se le hace llegar información a cerca de la Ley 7600 al personal de instrucción	108
Cuadro N° 18. Medidas para propiciar condiciones de igualdad para los participantes con discapacidad	109
Cuadro N° 19. Participantes por tipo de discapacidad	110
Cuadro N° 20. Tiempo de estar en la organización	111
Cuadro N° 21. Participación de las personas con discapacidad en actividades culturales, deportivas y recreativas	112
Cuadro N° 22. Razón por la que están en las acciones formativas de Procesos Artesanales	113
Cuadro N° 23. Que piensan hacer los participantes con discapacidad después de terminar la capacitación	114
Cuadro N° 24. Lo que esperaban los familiares o encargados.	116
Cuadro N° 25. Procedimientos empleados para aprobar solicitudes de ingreso a las acciones formativas del Núcleo de Procesos Artesanales	121
Cuadro N° 26. Principales obstáculos para el ingreso de las personas con discapacidad al Núcleo de Procesos Artesanales	122

Abreviaturas

ACOPROT: Asociación Costarricense de Profesionales en Turismo

CCSS: Caja Costarricense de Seguro Social.

CNEPA: Centro Nacional Especializado en Procesos Artesanales

CNREE: Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial

ICT: Instituto Costarricense de Turismo

INA: Instituto Nacional de Aprendizaje.

INEC: Instituto Nacional de Estadística y Censos.

INS: Instituto Nacional de Seguros

MEP: Ministerio de Educación pública.

MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

NEE: Necesidades Educativas Especiales.

NPA: Núcleo de Procesos Artesanales.

OEA: Organización de Estados Americanos

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PcD: Personas con Discapacidad.

PDEA: Población con Discapacidad Económicamente Activas.

PEA: Población económicamente activa.

SECODI: Servicio de Coordinación sobre discapacidad.

SILOR: Sistemas Locales de Rehabilitación

UCR: Universidad de Costa Rica.

Resumen ejecutivo

El objetivo de esta investigación es determinar el grado en que el Proceso de Planeamiento y Evaluación del Núcleo de Procesos Artesanales del INA incorpora los principios de igualdad y equiparación de oportunidades en el diseño y la gestión de la oferta formativa del Núcleo de Procesos Artesanales en el período 2003.

Con una metodología descriptiva, se analiza la puesta en práctica de estos principios en la etapa de ejecución de los programas; en otras palabras, durante el desarrollo de los cursos, desde la perspectiva de los diferentes actores involucrados: las personas con discapacidad, sus familiares, el personal de instrucción, las autoridades del INA y las organizaciones de personas con discapacidad.

Con base en los resultados del análisis se concluyó fundamentalmente que, en la forma actual de ofrecer formación a las personas con discapacidad, el Núcleo de Procesos Artesanales del INA no les brinda igualdad de oportunidades porque no les da las herramientas para ingresar al mercado laboral.

Aunque las condiciones del mercado laboral actual exigen tener capacidad para la gestión empresarial, no existe ningún interés por este tema en las personas con discapacidad, sus familiares y los representantes de sus organizaciones, ni el INA incluye en sus programas contenidos que aspiren a desarrollarlo. Se descubrió en la investigación que la mayoría de las personas con discapacidad que participan en los cursos, ingresan allí sin el objetivo de incorporarse al trabajo. Por lo tanto, se encuentran muy lejos de tener conciencia de la necesidad de llevar a cabo cursos de mercadeo, contabilidad, administración de la pequeña empresa o de la microempresa, u otros que pudieran constituir la base para una participación efectiva en el mundo del trabajo y los negocios. Los funcionarios del INA, por su parte, tampoco vislumbran esta posibilidad.

Igualmente, no hubo ningún indicio de que se pensara que la acción en grupo pudiera ayudar a que estas personas se integraran a la producción; más bien, se constató que existen muchos vacíos y deficiencias en la acción de las organizaciones de personas con discapacidad, a las que les hace falta desarrollar

mecanismos de coordinación con el INA para solucionar muchos problemas en este campo. En general, en su relación con el INA, estas organizaciones han venido sometiéndose, sin cuestionarlas, a dinámicas establecidas, en lugar de realizar una gestión verdaderamente ajustada a las necesidades de sus asociados.

Se concluyó también que existe el problema básico de que, ni las propias personas con discapacidad, ni sus familiares, ni sus organizaciones, ni la mayoría de los funcionarios del INA, tienen una idea sobre la accesibilidad. En general, cuando se piensa en ella, se la relaciona con la facilidad de acceso a los locales donde se imparte la enseñanza.

La accesibilidad de los programas, para ellos se vincula también con la adecuación curricular, que es percibida como obligación casi exclusiva de los instructores. Ninguno de los actores del proceso de formación piensa que deba haber una verdadera adecuación de la oferta formativa para garantizar que los programas sean de provecho para las personas con discapacidad.

Los familiares y encargados de las personas con discapacidad, no juegan ningún papel en el proceso de enseñanza aprendizaje, ni lo perciben como determinante de la posibilidad de integrarse al mercado laboral.

Por otra parte, se comprobó que los instructores no tienen formación adecuada para atender a personas con discapacidad y, más aún, que un 50% de ellos no goza, dentro de la Institución, de condiciones adecuadas para recibirla, pues la forma de contratación no lo permite.

Se hizo evidente en el transcurso de esta investigación que no se lleva a cabo un proceso de orientación y de detección de capacidades de las personas con discapacidad, que permita luego su ingreso a las acciones formativas que realmente les correspondan por su vocación y destrezas y que, así, les permitan desarrollarse. La necesidad de tomar medidas en este sentido fue planteada por los cuatro grupos de informantes. Un 56% de los instructores, por ejemplo, manifestó que los muchachos entran directamente a los cursos, sin ningún diagnóstico, y la falta de este fue precisada por ellos como uno de los factores que más dificulta su trabajo.

En el mismo sentido se orientaron las declaraciones de los familiares de las personas con discapacidad y de los representantes de sus organizaciones, quienes incluso mencionaron la ausencia de un proceso de selección como uno de los obstáculos para el éxito, y recomendaron que se haga investigación sobre la orientación vocacional de las PcD antes de impartir las acciones formativas.

Una conclusión importante se refiere a la ausencia de coordinación entre las instituciones públicas que por su naturaleza se relacionan con la educación y la formación para el trabajo, así como con la consecución de éste. Instituciones como el Ministerio de Educación Pública, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y la Caja Costarricense de Seguro Social, cuya colaboración facilitaría enormemente que esta tarea alcanzara éxito, no prestan ninguna ayuda.

En consecuencia, se presentan recomendaciones dirigidas en general a que el Núcleo de Procesos Artesanales elabore una oferta formativa constituida por programas que realmente capaciten a las personas con discapacidad para integrarse al mercado laboral. Para este fin, se hace necesario que se incluyan contenidos relacionados con la gestión empresarial. Es indispensable transformar el proceso de selección y orientación, mejorar la coordinación con organizaciones de personas con discapacidad, así como con instituciones públicas dedicadas a la temática de la discapacidad y a la formación para el trabajo, que se incluya a los familiares en el proceso de enseñanza aprendizaje, y que incluso se les capacite para continuarlos una vez terminados los cursos y se les incentive para constituir microempresas de carácter familiar.

Se recomienda al Núcleo de Procesos Artesanales que evalúe el problema de la formación de sus instructores para atender a personas con discapacidad y que adopte medidas para garantizarla. Asimismo, se señala que el Proceso de Planeamiento y Evaluación debe evaluar periódicamente los programas del Núcleo.

Las recomendaciones pretenden contribuir a brindar una mejor atención a las personas con discapacidad que ingresen a las acciones formativas del INA, ya sea en forma individual, a través de organizaciones y si la oferta existente no satisface sus necesidades una oferta especialmente adaptada.

Introducción

En Costa Rica, en el año 2000, la población con discapacidad ocupada fue de 52.231, lo que equivale al 4% del total de personas ocupadas en el país 1.301.546.

El INA, como institución encargada de la capacitación para el trabajo, cumple con la responsabilidad del Estado de realizar una oferta formativa que cumpla con las demandas de todos los sectores, y que contribuya a un desarrollo con justicia social y oportunidades para todos y todas.

La presente investigación parte de la idea de que, en la elaboración de la mencionada oferta, deberían asumirse los criterios propios de la Planificación Económica y Social. Este enfoque haría posible que los principios de igualdad y equiparación de oportunidades se hicieran valer en el diseño y ejecución de todos los programas de formación profesional.

Precisamente, sólo tomando en cuenta estos principios en la etapa de elaboración de la oferta formativa, se lograría que ellos se plasmaran en todo el proceso de formación.

En el INA, la instancia de Planeamiento y Evaluación sería la llamada a enfrentar esta responsabilidad, razón por la cual la presente investigación abordó su desempeño.

Este trabajo se refiere, por lo tanto, al papel que ha jugado el Proceso de Planeamiento y Evaluación en la inserción de los principios de igualdad y equiparación de oportunidades en la elaboración y gestión de la oferta formativa en el período 2003.

En el Capítulo I, se presentan el planteamiento del problema, el objeto de estudio, los objetivos, la justificación del trabajo de investigación, además contiene la descripción de la metodología utilizada, así como los nombres de algunas de las personas que lo hicieron posible.

El Capítulo II ofrece, un recuento de lo más relevante de la normativa internacional sobre discapacidad, sí como una reseña histórica de los diferentes enfoques de la discapacidad. Además, un resumen de papel del Estado Costarricense en materia de discapacidad y un panorama de las políticas públicas en este campo. Igualmente, se estipula el contenido de la Ley 7600 y los diferentes principios que la sustentan, y se analiza la situación actual de las personas con discapacidad en el país.

En el capítulo III, se hace una definición de los conceptos de formación profesional y formación para el trabajo, se brindan datos de la situación actual de la discapacidad y, específicamente, en el mercado de trabajo. Sobre el INA y su estructura, se ofrece la información que se considera importante; se describe con detalle el Núcleo de Procesos Artesanales y su oferta formativa.

El capítulo IV presenta los resultados de la investigación y su análisis. El Capítulo V contiene las conclusiones y las recomendaciones, a estas últimas se agrega un conjunto de lineamientos para que para la gestión de programas del Núcleo de Procesos Artesanales este más acorde con las necesidades de las personas con discapacidad que solicitan los servicios del INA.

Se ofrece al final un glosario, dado que muchos términos que se utilizaron tienen una acepción particular en el INA.

CAPITULO I

***PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, OBJETO DE ESTUDIO Y
MARCO METODOLÓGICO***

1.1 Planteamiento del problema y objeto de estudio

La población con discapacidad en Costa Rica es estadísticamente significativa. Según el Censo del año 2000, un 5,98% de la población total presenta algún tipo de discapacidad.

Aunque la mayoría de la población con ceguera parcial o deficiencia auditiva es mayor de 35 años, las discapacidades por deficiencias mentales como parálisis y retardo, se dan principalmente en una población relativamente joven y, particularmente, el retardo se presenta de manera más importante en personas menores de 35 años. Además, más de una cuarta parte de estos (28,5%) tiene discapacidades físicas.

Si se toma en cuenta que históricamente el estado costarricense se ha declarado responsable de suministrar oportunidades de formación principalmente a las personas jóvenes, debería tener presente el peso específico de la población con discapacidad, al formular la oferta formativa.

El INA se constituyó como responsable de la formación profesional desde 1965 y, con la ayuda del CNREE, ha tratado de brindar oportunidades de formación a las personas con discapacidad, desde 1969. Después de la promulgación de la Ley 7600, en 1996, y de su reglamento, en 1998, el INA como otras instituciones, creó comités y trazó políticas y diferentes lineamientos en este campo.

En el año 2003, ingresaron al INA 1.478 personas con discapacidad; de ellas 542 lo hicieron a Procesos Artesanales. Este sector ha sido el que ha tenido mayor demanda de ingreso de esta población, en los últimos 7 años.

El Proceso de Planeamiento y Evaluación, que es el encargado de elaborar la oferta formativa del Núcleo de Procesos Artesanales, le corresponde realizar la inserción de los principios de igualdad y equiparación de oportunidades en los planes y programas de formación. Sin embargo, el INA se ha limitado a responder a las necesidades de la población con discapacidad, con medidas de adecuación que deben concretarse directamente en los Centros de Formación. Vale la pena, por lo

tanto, analizar el papel que cumple la adecuación; pensar si no es sólo una solución aparente, y si no implica un intento de “igualar” las necesidades de toda la población, borrando las especificidades de los diferentes sujetos, puesto que se planifica en general para adecuar después. Podría ser que, con esto, se estuviera sometiendo a la población con discapacidad a la obligación de adaptarse ella misma a programas elaborados para personas con necesidades que le son ajenas.

Por estas razones, se asume como objeto de estudio la actividad que desarrollan, durante el primer semestre del año 2003, el Núcleo de Procesos Artesanales del INA, y específicamente el Proceso de Planeamiento y Evaluación, a fin de brindar formación y capacitación para el trabajo a las personas con discapacidad.

Así, esta investigación parte de la siguiente pregunta:

¿En qué medida logra el Proceso de Planeamiento y Evaluación insertar los principios de igualdad y equiparación de oportunidades en la oferta formativa del Núcleo de Procesos Artesanales?

1.2 Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar el grado en que el Proceso de Planeamiento y Evaluación del Núcleo de Procesos Artesanales del INA incorpora los principios de igualdad y equiparación de oportunidades en el diseño y gestión de la oferta formativa del Núcleo de Procesos Artesanales en el período 2003.

Objetivos específicos

-Determinar las estrategias, procedimientos y mecanismos que el Proceso de Planeamiento y Evaluación del Núcleo de Procesos Artesanales del INA pone en práctica para atender de manera adecuada a las personas con discapacidad que participan en acciones formativas.

-Caracterizar la apreciación del personal de instrucción del Núcleo sobre la atención que se presta a las personas con discapacidad en las acciones formativas.

-Describir la opinión de las personas con discapacidad participantes en acciones formativas, con respecto a la forma en que han sido atendidas durante el proceso de formación y capacitación en el Núcleo.

-Identificar la opinión de los responsables legales de estas personas con discapacidad, sobre la atención que se les ha dado y el impacto que la formación y la capacitación han tenido en ellas.

-Describir la apreciación de las organizaciones de personas con discapacidad, que han tenido respuesta a solicitudes de capacitación, sobre las acciones formativas llevadas a cabo por el Núcleo y su impacto en la población que ellas representan.

-Formular recomendaciones específicas, así como lineamientos generales para el procesamiento de solicitudes de acciones formativas, para lograr una mayor incorporación de los principios de igualdad y equiparación de oportunidades en el diseño y la gestión de la oferta formativa por parte del Proceso de Planeamiento y Evaluación del Núcleo de Procesos Artesanales del INA.

1.3 Justificación

A lo largo de la historia de las diversas culturas, las personas con discapacidad han sufrido discriminación y debido a esto no han podido integrarse de manera plena a los campos laboral, educativo, ni recreativo.

Esta población fue objeto de exterminio en la antigua Grecia y Roma, pasó por periodos de segregación, y fue atendida con el enfoque de la rehabilitación, antes de que se llegara a la práctica del principio de Vida Independiente. Este principio, que se viene desarrollando hace unos pocos años, plantea que las personas con discapacidad deben tomar sus propias decisiones y llevar una vida digna y que el papel de la sociedad debe ser el de eliminar barreras para que esto se lleve a cabo.

Numerosos organismos internacionales y nacionales luchan porque se creen políticas y leyes que propicien la igualdad y la equiparación de oportunidades y, así, el acceso a una mejor calidad de vida para las personas con necesidades especiales. En Costa Rica, esta debe ser tarea de primer orden, pues, según el INEC, existen 203.731 personas con discapacidad es decir un 5,98% de la población total.

Particularmente, el acceso al trabajo, que es base de bienestar general y uno de los derechos humanos fundamentales que el estado debe garantizar a todos los ciudadanos, se les dificulta especialmente a estas personas. La discapacidad es, en su caso, un factor de enorme peso que, junto a los factores que normalmente confluyen como causas de desigualdad, les impone condiciones de enorme desventaja.

Por este motivo, el presente trabajo de investigación se ocupa de determinar en qué medida el Núcleo de Procesos Artesanales del Instituto Nacional de Aprendizaje, cumple a cabalidad con el deber de facilitar la participación de estas personas en sus acciones formativas, puesto que el desarrollo económico actual ha acentuado la necesidad de capacitación para obtener un puesto de trabajo.

El estudio se centra en el Núcleo de Procesos Artesanales porque este sector recibe la mayor parte de las personas con discapacidad (de las 1.478 personas con discapacidad que aceptó el INA en el 2003, 542, es decir, el 37%, asistieron a cursos allí).

Se aborda el papel del Proceso de Planeamiento y Evaluación porque el estudio se realiza desde la óptica de la Planificación Económica y Social y es esta la instancia encargada de elaborar los planes y programas del Núcleo. Además se hace referencia a los esfuerzos que ha venido realizando el INA (políticas, acciones estratégicas, metas, entre otros) a partir de las responsabilidades que la asigna la Ley 7600, los cuales deben ser tomados en cuenta por parte del proceso de planeamiento y evaluación en la elaboración y gestión de la oferta formativa.

Resulta adecuado el enfoque de la Planificación Económica y Social, porque al conjugar conocimientos de diferentes ciencias, esta disciplina hace posible una visión integral del tema; es decir un abordaje desde diferentes ángulos: el económico, el de desarrollo social, el jurídico, el educativo y el de la salud, para mencionar algunos.

Desde el punto de vista de la Planificación Económica y Social, para garantizar la puesta en práctica de los principios de igualdad y equiparación de oportunidades, parece indispensable que el Proceso de Planeamiento y Evaluación tome en cuenta la diversidad de necesidades de las personas solicitantes de las acciones formativas desde la etapa de diseño, hasta la administración de la ejecución.

1.4. Marco metodológico

En este apartado se contempla: el tipo, enfoque y universo de investigación, definición de las variables utilizadas, fuentes e instrumentos de recolección de información, operacionalización de los objetivos, así como las etapas, alcances y limitaciones de la investigación.

1.4.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es *no experimental*, es decir las variables estudiadas no fueron controladas ni manipuladas por la investigadora.

Esta investigación es a la vez descriptiva. Se parte de la siguiente definición de investigación descriptiva: *“Su propósito es describir situaciones y eventos, busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden de manera independiente las variables con las que tiene que ver el problema, aunque muchas veces se integren esas mediciones, su objetivo final no es explicar como se relacionan estas”* (Barrantes, 2002: 131).

En la presente investigación, se busca determinar en qué medida son incorporados los principios de igualdad y equiparación de oportunidades en la oferta formativa del Núcleo de Procesos Artesanales, desde la perspectiva de los diferentes actores involucrados en este proceso.

1.4.2. Definición de las variables utilizadas

-Accesibilidad

Ausencia de restricciones para que todas las personas puedan moverse libremente en el entorno, hacer uso de todos los servicios requeridos y disponer de todos los recursos, garantizando su seguridad, su movilidad y su comunicación (INA, 2003:2).

-Servicios de Apoyo

Ayudas técnicas, equipo, recursos auxiliares, asistencia técnica personal y servicios especializados requeridos por las personas con Necesidades Educativas Especiales para que el derecho a la educación sea efectivo y garantice el desarrollo pleno de sus capacidades. (Ley 7600:11).

-Participación

Inclusión de las personas con el propósito de propiciar el ejercicio de sus derechos y libertades que promuevan o realicen las instituciones públicas o privadas.

-Formación profesional

Acción destinada a descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria, y en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual y colectivamente lo que concierne a las condiciones de trabajo y al medio social e influir sobre ellos. Debe satisfacer las necesidades de formación de las personas en todos los sectores de la economía y rama de actividad económica, y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad (Granados y Pereira, 2003:104).

-Medidas presupuestarias

Inclusión en los presupuestos de las Unidades Ejecutoras previendo los diferentes servicios y bienes en que se debe contar para responder a las necesidades de la población con discapacidad.

-Medidas institucionales

Disposiciones que utiliza la institución en general y las diversas Unidades Ejecutoras en específico para evitar la discriminación de las personas con discapacidad, mantener condiciones de respeto y auténtica integración en el lugar de trabajo o estudio.

-Coordinación

Estrategias utilizadas para llevar a cabo acciones en forma conjunta con instituciones u organizaciones de personas con discapacidad, para coadyuvar en la atención de los (as) participantes con NEE.

-Capacitación

Es un proceso de preparación para el desempeño de una actividad productiva, que tiene por objetivos facilitarle al usuario la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades y actitudes.

-Inserción al mercado laboral

Las personas una vez concluida la acción formativa y adquiridas las competencias laborales pueden tener acceso a un trabajo útil y remunerado ya sea en sus propios hogares o como empleados

1.4.3 Enfoque de la investigación

Se combinan el enfoque cualitativo y el cuantitativo. El enfoque cualitativo, en cuanto que hay una participación intensa con los sujetos de estudio: PcD, sus familiares, organizaciones de PcD y personal del Proceso de Planeamiento y Evaluación, así como el uso de técnicas de consulta propias de este enfoque.

El enfoque es cuantitativo, porque se utilizan instrumentos para recolectar y sistematizar datos.

En este sentido se emplea el enfoque denominado de triangulación metodológica que se define como “el uso de al menos dos métodos, usualmente el cualitativo y el cuantitativo, para direccionar el mismo problema de investigación. Cuando un método singular de investigación es inadecuado, la triangulación se usa para asegurar que se toma una aproximación más comprensiva en la solución de problemas de investigación” (<http://enfermeria.udea.edu.co/revista/mar2000/Triangulación.html>, 1 de mayo de 2004).

Específicamente, cuando se da la triangulación entre métodos, las flaquezas de un método neutralizan las fortalezas de otro; y con la combinación de métodos se alcanza lo mejor de cada cual. En la presente investigación no se podía utilizar exclusivamente instrumentos cualitativos o cuantitativos, ya que las técnicas

cualitativas permiten una comprensión subjetiva, mientras que las técnicas cuantitativas dan la visión objetiva.

1.4.4 Universo de la investigación

La población que constituye el universo está conformada por:

- PcD que participan en las acciones formativas del sector Procesos Artesanales del INA en centros de formación talleres públicos, CNEPA y acciones formativas desconcentradas impartidas en instalaciones de organizaciones de PcD.
- Personal de instrucción que ha impartido capacitación a PcD que resultaron elegidas dentro de la muestra.
- Personal del Proceso de Planeamiento y Evaluación del NPA del INA.
- Familiares o encargados de las PcD que resultaron elegidas dentro de la muestra.
- Representantes de organizaciones de PcD donde han sido impartidas acciones formativas del Núcleo de Procesos Artesanales.

1.4.5 Fuentes de información

Fuentes Primarias

-Funcionarios del INA

-Personas con discapacidad participantes en las acciones formativas de la oferta formativa del Núcleo de Procesos Artesanales durante el segundo semestre del 2003, en el Valle Central, participantes en centro de formación pertenecientes a la Unidad Regional Central Occidental y la Unidad regional Central Oriental en las Regionales Oriental y Occidental, a saber: Región Central Oriental: Alajuelita, Cartago, Nora, Desamparados, Florida sur Hatillo, León XIII, Paraíso, Lomas de Ocloro, Pavas, Puriscal, Tirrases, Turrialba y Zetillal.

Región Occidental: Naranjo, Alajuela, Heredia y Grecia.

Se escogieron estas dos Unidades Regionales debido a que en estas ingresaron más del 50% de las personas que ingresaron al INA durante el 2003, y el 78% del total de las personas con discapacidad se encuentran distribuidas en estas dos regiones y en los talleres públicos antes mencionados.

De la muestra se excluyeron los talleres públicos de Puriscal, Turrialba, Paraíso, Naranjo y Grecia debido a limitaciones de la investigadora, y Mora, Desamparados y Alajuelita, debido a que en ese momento no se encontraban matriculadas PcD.

Cuadro No 6
Matricula general y matrícula de PcD
por región de planificación, año 2003

Región	Total	Porcentual	con discapacidad	Porcentual
INA	<u>165.929</u>	<u>100%</u>	<u>1.478</u>	<u>100%</u>
Oriental	66.597	40%	838	56,70%
Occidental	27.580	17%	316	21,38
Total	94.177	57%	1154	78,08%

Fuente: Elaboración propia con información suministrada por la UDE, 2004.

La elección de las personas por entrevistar se gestionó a través del envío de notas al personal encargado de los Centros de Formación en las que se les solicitaban las listas de las personas con discapacidad matriculadas en las acciones formativas del Sector Artesanales. Se hizo una lista general de 116 personas y a través de una muestra aleatoria por intervalos fijos de 4, se conformó la muestra de PcD a consultar, un 34,8%, empleando para ello una entrevista estructurada aplicada de manera directa y personal por la investigadora.

-Instructores que impartieron acciones formativas a las PcD de la muestra.

-Familiares o encargados, quienes fueron localizados a través de los teléfonos suministrados por las personas con discapacidad entrevistadas y por encargados de centros de formación INA y organizaciones de personas con discapacidad.

-Organizaciones de PcD que lograron la aprobación de acciones formativas por parte de la Unidad Regional Central Occidental y La Unidad Regional Central Oriental del INA, durante el segundo semestre del 2003, a saber: Asociación Costarricense de Personas, Adultos y Niños Excepcionales (ACOPANE), Industrias de Buena Voluntad, Asociación Pro Niños, Adolescentes y Adultos Excepcionales (APNAE), y el Centro de capacitación laboral y ocupacional para jóvenes con retardo mental Fundación Servio Flores y el Taller Protegido de Alajuela.

Cuadro 7. Sujetos de información

Nombre	Organización
Carlos Madrigal Jiménez	CIEO
Carmen Peñaranda.	CNEPA
Eduardo Guadamuz Vargas	APNAE
Elia Muñoz	NPA
Florizul Aguilar Arce	MTSS
Gerardo Chacón Chinchilla	ACOPANE
Jackeline Porras Vargas	Industrias de Buena Voluntad
Ligia Araya Díaz	Taller Protegido de Alajuela
María Auxiliadora Alfaro	NPA
María Elena Barrantes	Unidad de Servicio al Usuario del INA
Rosario Vindas Fournier	CIEO
Personal de Planeamiento y Evaluación	NPA

Fuente: Elaboración propia.

Fuentes Secundarias

En este proceso de investigación se utilizó como técnica la recolección y tratamiento de datos, la investigación documental en las siguientes bibliotecas y centros de documentación:

Bibliotecas

- Carlos Monge Alfaro (UCR)
- Luis Demetrio Tinoco (UCR)
- Joaquín García Monge (UNA)

Centros de información

- Centro de Documentación de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional (CIDSCO)
- Centro de información del CNREE
- Centro de Documentación del INA
- Centro de Documentación de la Organización Internacional del Trabajo

A través de esta técnica fue posible identificar las diversas fuentes de información documental.

1.4.6 Instrumentos de recolección de información

-Entrevistas individuales

Se trata de entrevistas estructuradas con preguntas abiertas y de opinión, administradas por la investigadora, para recabar la opinión de 18 instructores, 44 Personas con discapacidad, 31 familiares o encargados y 3 personas encargadas del NPA, acerca del servicio que se les brinda a las PcD. Cada entrevista fue diseñada y estructurada según los requerimientos de cada sujeto de información. (Ver anexos del 3 al 7)

-Mesa redonda

Fue aplicada a encargados del Proceso de Planeamiento y Evaluación del Núcleo de Procesos Artesanales, por tratarse de un grupo de personas con experticia en formación profesional y con criterio basado en experiencia en lo relativo a la atención de PcD en acciones de formación para el trabajo. Esta técnica favorece el

intercambio de opiniones y criterios y el análisis desde diferentes perspectivas y experiencias.

-Entrevistas grupales

Fueron aplicadas 3 entrevistas a miembros de las organizaciones de personas con discapacidad, ya que versaban sobre temas que los afectan a todos por igual y sobre los cuales les era posible opinar de manera conjunta. En estos casos, se lleva a cabo un proceso de retroalimentación entre las partes involucradas en la discusión, lo que permite respuestas más amplias que si se hubiesen realizado las preguntas de manera individual.

1.4.7 Operacionalización de los objetivos

Cuadro N° 3

Operacionalización de los objetivos

Objetivo	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Definición instrumental
<p>Determinar las estrategias, procedimientos y mecanismos que el Proceso de Planeamiento y Evaluación del Núcleo de Procesos Artesanales del INA utiliza para atender de manera adecuada a las PcD que participan en acciones formativas del Sector de Procesos Artesanales.</p>	<p>Mecanismos, procedimientos y estrategias.</p>	<p>Estrategias: es el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización y a la vez establece la secuencia coherente de las acciones por realizar.</p> <p>Mecanismo: es la combinación de diferentes instrumentos para producir o transformar.</p> <p>Procedimientos: serie de fases lógicas y consecutivas que se deben cumplir en el desarrollo de un proceso.</p>	<p>*Estrategias creadas a favor de las PcD dictadas por la institución.</p> <p>*Procedimientos utilizados por el Proceso de Planeamiento y Evaluación en la elaboración y gestión de la oferta formativa.</p> <p>*Mecanismos utilizados por el Proceso de Planeamiento y evaluación para insertar los principios de igualdad y equiparación de oportunidades en la oferta formativa del Núcleo.</p>	<p>*Revisión bibliográfica.</p> <p>*Entrevistas a expertos en discapacidad.</p> <p>*Entrevistas a encargados de Planeamiento y Evaluación</p> <p>*Revisión de las instancias creadas para en el INA para tender a las PcD.</p> <p>*Revisión de los instrumentos utilizados por el Proceso de Planeamiento y Evaluación en la formulación de la oferta formativa.</p>

<p>*Identificar la apreciación del personal de instrucción con respecto a la atención que se presta a las PcD que participan en acciones formativas del Sector Artesanales.</p>	<p>*Apreciación que tiene el personal de la institución con respecto a la atención de las demandas de las PcD.</p>	<p>Apreciación: Conocer la opinión que tiene el personal de instrucción con respecto a la atención de las demandas de las PcD.</p>	<p>*Principales obstáculos que se presentan a las PcD en la infraestructura y acceso a acciones formativas.</p> <p>Grado de información sobre el tema de la discapacidad del recurso humano que atiende alumnos con discapacidad.</p> <p>*Capacitación recibida para atender a esta población.</p>	<p>*Entrevistas a personas expertas en temas de discapacidad.</p> <p>*Entrevista a instructores del NPA.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>*Describir la opinión de las PcD con respecto a la forma en que han sido atendidas durante el proceso de formación y capacitación en acciones formativas del Sector Artesanales.</p>	<p>Opinión de las PcD con respecto a la forma en que se atienden sus necesidades en los procesos de formación / capacitación.</p>	<p>Opinión: Lo que piensan las PcD de cómo son atendidos en los procesos de capacitación de Procesos artesanales del INA.</p>	<p>*Nivel de empleabilidad que creen les podría brindar la capacitación. *Trato que se les ha brindado a lo largo de la capacitación. *Adecuaciones que les han sido aplicadas durante el proceso de formación.</p>	<p>*Entrevista a P c D.</p>
<p>*Identificar la valoración que tienen los responsables legales de las PcD participantes en acciones formativas del Sector Artesanales con respecto a la atención e impacto que ha tenido la formación y capacitación en sus representados.</p>	<p>*Valoración que tienen los responsables (familiares o instituciones) con respecto a la respuesta que ha brindado el proceso de planeamiento y evaluación en la consideración de las demandas de la s PcD.</p>	<p>Valoración: Estimación que tienen los familiares o instituciones del trato y de la capacitación que se le ha brindado a esta población.</p>	<p>*Grado de empleabilidad que creen les podría brindar la capacitación a sus hijos o representados. *Trato que se les ha brindado a lo largo de la capacitación. *Cantidad de conocimientos adquiridos.</p>	<p>*Entrevista a padres de familia o encargados de PcD participantes en las acciones formativas del Sector Artesanales.</p>

<p>*Describir la apreciación que tienen las organizaciones de PcD que han tenido respuesta a solicitudes de capacitación de sus miembros por parte del Núcleo de Procesos Artesanales, respecto al impacto de las acciones formativas implementadas.</p>	<p>*Apreciación que tienen las organizaciones de PcD que han tenido respuesta a solicitudes de capacitación.</p>	<p>Apreciación: Conocer la opinión que tienen las organizaciones de PcD que han tenido respuesta a solicitudes de capacitación, con respecto a la capacitación de las PcD en las acciones formativas del Núcleo de Procesos Artesanales.</p>	<p>*Nivel de empleabilidad que creen les podría brindar la capacitación.</p> <p>*Trato brindado a las personas durante la capacitación</p> <p>*Por qué decidieron que ingresaran a las acciones formativas del sector.</p> <p>*Obstáculos que tuvieron que enfrentar.</p> <p>*Apoyos educativos ofrecidos a esta población.</p>	<p>Entrevista a los encargados de organizaciones de P c D.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------

<p>*Formular recomendaciones específicas, así como lineamientos generales para el procesamiento de solicitudes de acciones formativas, para lograr una mayor incorporación de los principios de igualdad y equiparación de oportunidades en el diseño y la gestión de la oferta formativa por parte del Proceso de Planeamiento y Evaluación del Núcleo de Procesos Artesanales del INA.</p>	<p>*Recomendaciones específicas y lineamientos generales para el procesamiento de solicitudes de acciones formativas.</p>	<p>*Recomendaciones y Lineamientos: Sugerencias para que se incluyan los principios de igualdad y equiparación de oportunidades en el diseño y gestión de la oferta formativa.</p>	<p>*Mecanismos para lograr que el Proceso de Planeamiento y Evaluación incluya los principios de igualdad y equiparación de oportunidades.</p> <p>*Utilización de instrumentos nacionales en materia de discapacidad.</p>	<p>*Entrevista a expertos en discapacidad.</p> <p>*Grupo focal con los encargados de planeamiento y evaluación</p> <p>*Revisión bibliográfica.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.4.8 Etapas de la investigación

La primera etapa consistió en la búsqueda, levantamiento y análisis de la información secundaria recabada.

En la segunda etapa, se diseñaron los instrumentos por utilizar para la búsqueda de información primaria, y seguidamente se realizó el trabajo de campo.

En la tercera etapa, la información de las fuentes primarias y secundarias se ordenó sistematizó y analizó, de conformidad con lo establecido en los objetivos planteados en la investigación, documentando los resultados.

1.4.9 Análisis de la información

La primera etapa consistió en buscar, levantar y analizar la información secundaria encontrada, a continuación se diseñaron los instrumentos a utilizar, seguidamente se realizó el trabajo de campo es decir la aplicación de todos los instrumentos antes mencionados.

La información de las fuentes primarias y secundarias se ordena y analiza para resumir y presentar los datos obtenidos para dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación.

Los resultados de la investigación serán presentados en el siguiente capítulo.

1.4.10 Limitaciones de la investigación

La investigación se circunscribe al ámbito del Sector Procesos Artesanales en vista de que el mismo constituye el sector que tiene mayor demanda de ingreso de PcD en el INA según se señala en los informes estadísticos de ejecución del INA elaborados por la Unidad de Desarrollo y Estadísticas(UDE) correspondientes al año 2003.

La determinación de la muestra de PcD consultadas, fueron determinadas con base a los registros del Sistema de Información Estudiantil (SIE) del INA correspondientes al año 2003. El Sistema de Información Estudiantil (SIE) del INA contempla la identificación y sistematización estadística de la matrícula de personas con discapacidad en el INA desde el año 2002.

La conformación final de la muestra de PcD, familiares/encargados, personal docente consultado, se fundamentó en los registros aportados por el personal encargado de los centros de formación seleccionados para desarrollar el estudio. La principal fuente de información consultada fue la lista de PcD participantes en acciones formativas construida a partir de la identificación de casos con base a los listado de participantes matriculados, informe de inicio y final de la Acción Formativa TPL 03, controles de Comités de Apoyo Educativo.

Debido a limitaciones presupuestarias de quien elabora esta investigación se delimito el alcance geográfico de la misma a centros de formación ubicados en la Unidad Regional Central Occidental y la Unidad Regional Central Oriental.

Importante destacar que la consulta con PcD ameritó la aplicación directa, personalizada de los instrumentos de consulta, la investigadora debió recibir asesoría sobre estrategias de comunicación para optimizar el contacto y empatía requeridas para recabar la información objeto de análisis.

CAPITULO II
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Normativa internacional sobre discapacidad

A partir de los años 60, se incrementó la organización de los grupos minoritarios, como el sector femenino y las minorías raciales, en todo el mundo, con el fin de hacerse sentir en la vida política y social.

Esto inspiró a los grupos de personas con discapacidad a aglutinarse para participar en la vida política y económica de los países, y así obtener mayor aceptación y peso en la toma de decisiones, y un efectivo ejercicio de sus derechos.

En respuesta, a partir de los años 70, diferentes organismos internacionales, como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), promulgaron una serie de normas y establecieron convenios para garantizar los derechos de las personas con discapacidad en los ámbitos político, económico, social y cultural; es decir, crearon instrumentos orientados a mejorar la calidad de vida de esta población.

Entre los principales instrumentos jurídicos internacionales para el sustento de los derechos de las PcD, se encuentran los siguientes:

-La declaración de los derechos del retrasado mental

Fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de Diciembre de 1971. Aspira a alcanzar “el progreso y el desarrollo en lo social y es por medio de ella que se proclama la necesidad de proteger los derechos de los física y mentalmente desfavorecidos y de asegurar su bienestar y su rehabilitación” (Jiménez y otros, 2001: 46).

Se proclaman los derechos de la persona con retraso mental a la atención médica, a la educación, a la capacitación y a la formación profesional; a la seguridad económica, y a desarrollarse como un ser integral y como parte de la familia y de la comunidad.

-Declaración de los derechos de los impedidos

Fue proclamada en 1975. Se fundamenta en las disposiciones de los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, y proclama el derecho de estas personas a la mayor autonomía posible, a la atención médica, entre otras garantías; es decir, el reconocimiento de todos los derechos de los que goza cualquier ser humano.

-Convención Americana sobre Derechos Humanos

Aprobada por la Organización de Estados Americanos, fue ratificada por Costa Rica en 1969. Rescata los principios de respeto de los Derechos Humanos planteados en la Declaración Americana de los deberes y derechos del ser humano. Al igual que las anteriores, proclama la igualdad de las PcD.

-Carta de Rehabilitación Internacional para los años ochenta

Proclamado por la organización Rehabilitación Internacional, ente creado en 1922. Fue concebida para promover los objetivos de plena participación e igualdad para las PcD en cualquier parte del mundo.

Esta carta propone una serie de metas para los niveles comunitario, nacional y mundial. Entre las más importantes está la creación de condiciones para el logro de los objetivos allí planteados, como asegurar su máxima difusión y conseguir una distribución más equitativa de los recursos mundiales. Su texto definitivo se redactó en el XIV Congreso Mundial de Rehabilitación Internacional, organizado en Canadá.

Entre sus principales objetivos se encuentran: impulsar en cada nación la atención de todos los casos de deficiencia, tanto como sea posible y asegurar que toda persona con discapacidad y toda familia que tenga un miembro con este problema disfrute de todos los servicios de rehabilitación. Además, difundir información sobre el potencial de las personas que presentan alguna discapacidad.

-Programa de acción mundial para las personas con discapacidad

Fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1982. Establece el derecho de toda PcD a participar en forma equitativa en el mejoramiento de sus condiciones de vida, y la plena igualdad de oportunidades para toda la población.

Entre sus principales objetivos, se encuentran el de promover medidas eficaces para la prevención de la discapacidad, y el de fomentar la rehabilitación, así como el logro de la igualdad y la participación plena de las PcD en su propio desarrollo de la misma.

-Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad

Fue aprobada por la Organización de Estados Americanos (OEA), en la ciudad de Guatemala el 18 de junio de 1999. Tiene como objetivos prevenir y eliminar todas las formas de discriminación contra las PcD, y propiciar su plena integración a la sociedad. Para lograr esto, los estados se comprometen a: adoptar medidas de toda índole para eliminar la discriminación contra las PcD en lo que respecta a la construcción de edificios y de vehículos, a información, así como a vivienda, recreación, educación, justicia. Propone la prevención de las formas de discapacidad cuando sea posible, y la sensibilización de la población, entre otras metas. Para lograr esto, los estados deben comprometerse a cooperar entre sí.

En el ámbito laboral esta convención distingue la discriminación directa, que se caracteriza por violar el derecho a tratar igual a lo que no es igual y se presenta, por ejemplo, en acciones previas a la contratación laboral.

-Normas uniformes para la igualdad de oportunidades

Ante las necesidades de las personas con discapacidad, y con base en muchos otros instrumentos internacionales, este instrumento es creado por la ONU en 1993. Aunque estas normas no son de cumplimiento obligatorio, pueden convertirse en normas internacionales consuetudinarias cuando sean aplicadas por un gran número de estados.

En materia de empleo, se señala ahí que las PcD de las zonas rurales y urbanas deben tener igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado del trabajo.

-Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

El *Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas* fue emitido por la OIT en 1983, y ratificado por Costa Rica el 7 de mayo de 1991 mediante la Ley 7219. En este convenio, los estados miembros se comprometen a formular, aplicar y revisar sus políticas nacionales sobre la readaptación profesional y el empleo de PcD. Estas políticas deben asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional, y promover oportunidades de empleo para las PcD en el mercado regular de empleo. El Convenio compromete a la autoridades competentes a adoptar medidas para proporcionar servicios de orientación y formación profesionales, colocación empleo y otras afines. Para esto, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.

Por otra parte, el *Convenio 142 sobre orientación profesional y formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos*, que entró en vigencia el 19 de julio de 1977, establece que todos los países firmantes deberán adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y la formación profesionales, y tendrán como objetivo mejorar la aptitud del individuo para comprender su medio de trabajo y el medio social. Todo miembro deberá, además, establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional y ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional.

El Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, podría resumirse en su artículo 2: "Todo miembro para el cual este convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto" (Blanco y Holst, 2002:24).

Indica, además, que los países miembros deberán tratar de obtener cooperación de las organizaciones de empleadores y trabajadores, promulgar leyes y promover programas educativos que garanticen la aceptación y cumplimiento de esa política.

2.2 La discapacidad en Costa Rica

2.2.1 El estado costarricense y la política social en materia de discapacidad

A partir de los años cincuenta “la sociedad costarricense efectuó transformaciones que permitieron un grado significativo de desarrollo político, democrático y, por consiguiente, una alta estabilidad social y económica. A lo largo de esos años el estado amplía sus funciones y sus directrices resultan decisivas de su política económica y social”. (Campos, 1998:33). El año 1954, marca el establecimiento de las bases de la rehabilitación física. La aparición de miles de niños lesionados por la poliomielitis, indujo al gobierno a tomar medidas para la preparación en este campo. Fue ésta la década de la creación de la Comisión de Rehabilitación Infantil y del Patronato Nacional de Rehabilitación (agosto de 1955).

1959 marca el inicio de la rehabilitación profesional en Costa Rica, con la reincorporación de la Licda. Soledad Murillo Galindo, poseedora de una alta profesionalización en este campo, al Departamento de Rehabilitación del Hospital San Juan de Dios.

En las décadas siguientes se desarrollan la Educación Especial y la Orientación Vocacional para las personas con discapacidad, y se alcanzan importantísimos cambios como la evolución del paradigma de rehabilitación, que pasa del punto de vista de “paciente” a “trabajador”, la introducción del concepto de *minusvalía* o *desventaja profesional*, y la incorporación de un enfoque más integral de la persona con discapacidad.

En la década de los 70, el desarrollo de la atención a la discapacidad, se plasmó en la fundación de diferentes organismos y servicios en la Caja Costarricense de Seguro Social, de departamentos y organismos orientadores y coordinadores por parte del Ministerio de Educación Pública, así como en la apertura de cursos en las universidades del estado y, concretamente, de la carrera de Educación Especial en la Universidad de Costa Rica. (Marín, 2003:7-9)

Ya desde la década de los 80, se manifestaba una tendencia a reducir el financiamiento de los programas sociales, en aras de la adecuación del aparato estatal a las exigencias de los organismos financieros internacionales, y en la década de los 90, se evidenció una subordinación absoluta de la política social a la política económica. Se consolidó así un fuerte ajuste fiscal que afectó desproporcionadamente los gastos sociales, con el consecuente deterioro de la seguridad social. Esto afectó significativamente a las instituciones y programas que se ocupan de la atención de las PcD.

Sin embargo, a raíz de la promulgación de la Ley 7600, el tema de la discapacidad en las políticas sociales de Costa Rica ha tomado fuerza en la agenda del Estado costarricense, a esto se suma las demandas y presiones de grupos organizados y de PcD que han impulsado la búsqueda de alternativas para llenar las necesidades de esta población.

El estado costarricense a fin de poner en práctica las políticas sociales, ha optado por aplicar un modelo de planificación regionalizada, que posibilite la descentralización de los servicios y logre mayor cobertura de las necesidades de la ciudadanía.

En el país se ha venido aplicando la política social en materia de discapacidad de manera regional lo que ha permitido “mayor cobertura de servicios a nivel nacional y presencia de instituciones del Estado que favorecen la atención de las necesidades y demandas de las personas con discapacidad, un ejemplo de esto es el modelo de Sistema Integrado Local de Rehabilitación (SILOR) del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), el cual tiene presencia en varias regiones del país” (Campos, 1998:41).

De esta manera, las políticas del estado costarricense sobre discapacidad, son producto de todo un proceso de desarrollo que se ha venido gestando, tanto en el plano nacional como en el de la sociedad civil, caracterizado fundamentalmente por los siguientes aspectos: planificación y creación de servicios públicos y privados en diferentes áreas, promulgación de legislación en materia de discapacidad, adopción de recomendaciones de organizaciones internacionales, creación de un ente asesor,

coordinador, orientador y formulador de políticas de atención a la discapacidad que es el CNREE, entre otros.

2.2.2 Políticas públicas en materia de discapacidad en Costa Rica

Se entiende por políticas públicas “la expresión de las relaciones entre el estado y la sociedad civil; es decir son mediaciones que surgen no sólo desde el estado, sino también de las demandas y reacciones de la sociedad civil”. (Ballesteros y Vega, 2001:67). Las decisiones que se tomen a través de ellas afectarán, de una u otra manera, a diferentes grupos, entre ellos, a las PcD.

Las políticas públicas responden a necesidades o problemas vigentes y legitimados; involucran fundamentalmente la participación de diversos actores nacionales e internacionales, así como la creación de un marco legal normativo que respalde las decisiones tomadas por estos.

Los orígenes de la política pública en materia de discapacidad se remontan en el país a la década de los 40, que se caracterizó por la creación de instancias jurídicas e institucionales que dieran respuesta a las necesidades de la población con discapacidad. La atención brindada en este primer período fue de orden médico, asistencial y caritativo.

Entre los años 1965 y 1976, se llevaron a cabo importantes acciones para la atención de las PcD. Entre los principales logros, está la creación del CNREE, en 1973. Se crearon también escuelas en varias zonas del país, se fundaron las primeras asociaciones de padres de niños y niñas con discapacidad, y se consolidó la capacitación de personal especializado en la Universidad de Costa Rica (UCR), entre otros logros.

En 1987, fueron formuladas las políticas de Educación Especial que reflejan las necesidades en el ámbito de la educación. La formulación fue hecha por instituciones, profesionales, padres de familia, sin tomar muy en cuenta la participación de los principales actores, las PcD. “Entre las debilidades que en ese entonces presentaba la educación del país se encontraban: recursos humanos

insuficientes principalmente en la zona rural, escasa participación de la familia en el planteamiento y ejecución de programas educativos, ausencia de programas recreativos y culturales, insuficientes programas de orientación a padres”, entre otros (Ballesteros y Vega, 2001:76).

En esta época de los años 80, además, se suscitaron dos acontecimientos que constituyen verdaderos hitos en la historia de la atención de la discapacidad: el fortalecimiento de liderazgo del CNREE como ente rector y la formulación de las primeras políticas públicas en materia de discapacidad.

En la década 90, se dio aún más, pues se promulgó la Ley 7600 “Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad” y, en 1998, su reglamento. Posteriormente, vinieron las Políticas Nacionales en Discapacidad, aprobadas en diciembre del 2000, como producto de un proceso consultivo y participativo que vinculó a organizaciones, actores e individuos, de la sociedad civil de diferentes regiones del país, así como a representantes del gobierno. Estas políticas vinieron a sustituir a las promulgadas en 1989.

Su propósito fundamental fue el de “Ubicar en la agenda política el tema de la discapacidad y el abordaje de las necesidades de las personas que la enfrentan, así como viabilizar la Ley 7600 orientando de manera operativa el proceso de equiparación de oportunidades y asignando tareas más específicas a los diversos actores de la sociedad costarricense” (Montero, 2003:29).

Estas políticas brindan a las instituciones públicas y privadas un marco de referencia que debe ser transformado por las mismas en un marco operativo para alcanzar su cumplimiento.

Estas políticas destacan lo siguiente:

-Políticas para la institucionalidad democrática comprometida con la población con discapacidad: Hacen alusión al fortalecimiento y al desarrollo del CNREE. Le atribuyen a esta institución la deliberación, la concertación y la coordinación entre el

poder ejecutivo y las instituciones del estado, así como la fiscalización de planes y programas, proyectos y servicios relativos a la discapacidad.

-Políticas para la accesibilidad y calidad de vida: Se requiere garantizar la accesibilidad de todas las PcD a los servicios de educación, salud, seguridad social, trabajo, transporte, comunicación, cultura, deporte, recreación, información, espacio físico y turismo; conjuntamente, incorporar a la familia y a los servicios sociales como puntos de apoyo importantes.

-Políticas para la participación plena: Buscan la participación ciudadana para incidir en la toma de decisiones, así como para el desarrollo y fortalecimiento de organizaciones de PcD.

-Políticas en investigación y cooperación: Pretenden establecer mecanismos de cooperación interinstitucional e internacional y de PcD para potenciar investigaciones comprometidas con esta población.

2.2.3 Ley 7600: “Ley de igualdad de oportunidades para Personas con Discapacidad”

En el marco de este proceso de evolución, fue promulgada el 29 de mayo de 1996 la Ley 7600 *Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad*, que constituye la pieza de legislación nacional más actualizada en materia de discapacidad. En 1998 fue decretado su Reglamento.

Opera como un instrumento legal que vino a recoger de la mejor forma las demandas establecidas para propiciar el desarrollo de las PcD. Se fundamenta en cinco principios: igualdad y equiparación de oportunidades, accesibilidad a los servicios, no discriminación, participación y autonomía personal.

Para lograr este proyecto fue necesaria la participación de diferentes sectores, como “las organizaciones de personas con discapacidad, familiares y educadores que concientes de luchar por mejorar las condiciones de vida de esta población se dieron

a la tarea de crear un instrumento jurídico por medio del cual este sector pudiera acceder a la igualdad de oportunidades, a través de la eliminación de todo tipo de discriminación” (Escalante, 2002:125).

A través de la Ley 7600, se le reconocen a la población con discapacidad todos los deberes y derechos consignados en instrumentos internacionales, y se le garantiza la igualdad de oportunidades en ámbitos como la salud, educación, vida familiar, recreación, deportes, cultura y todos aquellos derechos que le son propios por su condición de persona.

Este instrumento jurídico “recoge la experiencia de legislaciones como la norteamericana, la española y la chilena las que se fundamentan en los principios de integración y la igualdad y equiparación de oportunidades, así como los fines establecidos en instrumentos internacionales” (Escalante, 2002:125). A saber, accesibilidad, no discriminación, participación, autonomía personal y Vida independiente.

La presente Ley tiene como objetivos fundamentales:

- Servir como instrumento a las PcD para que alcancen su máximo desarrollo, su plena participación social, así como el ejercicio de los derechos y deberes establecidos en nuestro sistema jurídico.
- Garantizar la igualdad de oportunidades para la población costarricense en ámbitos como: salud, educación, trabajo, vida familiar, recreación, deportes, cultura y todos los demás ámbitos establecidos.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las PcD.
- Establecer las bases jurídicas y materiales que le permitan a la sociedad costarricense adoptar medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y la no discriminación de las PcD. (Ley 7600, 1996:12-13).

Los dos principios fundamentales de la Ley 7600 y su Reglamento son:

-Igualdad de oportunidades

Reconoce la importancia de las diversas necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la planificación en la sociedad con el fin de asegurar el empleo de los recursos por parte de todos en idénticas circunstancias.

-Equiparación de oportunidades

Proceso de ajuste del entorno, los servicios, las actividades, la información, la documentación, así como las actitudes, a las necesidades de todas las personas, en particular de las que presentan discapacidad.

2.2.4 Fundamentos filosóficos de la Ley 7600

Los instrumentos legales nacionales e internacionales llevan implícitos principios que son el principal objetivo por lograr. La Ley 7600 se basa en principios de gran relevancia para fortalecer y poder llevar un mensaje adecuado a toda las personas que hacen uso de ella.

Entre los más importantes principios que señala la Ley 7600 se encuentran los siguientes:

El principio de *Vida Independiente*, que plantea que las personas con discapacidad deben tomar sus propias decisiones.

El principio de *Autonomía Personal*, que defiende el derecho de la persona a decidir sobre su proceso de rehabilitación, así como y la eliminación de las barreras físicas y sociales que la rodean.

El principio de *Igualdad de Oportunidades*, reconoce la diversidad de las necesidades de los diferentes individuos y preconiza el respeto por todas ellas.

El principio de *Accesibilidad*, propicia la ausencia de restricciones para que las personas puedan moverse libremente en su entorno.

El principio de no *discriminación e Integración* establece la igualdad de deberes y derechos de las personas con discapacidad.

-Principio de Vida Independiente

Sus objetivos son cambiar la actitud hacia la consecución de una verdadera independencia en la toma de decisiones por parte de las PcD. Al mismo tiempo, reconoce la importancia de que la comunidad acepte su responsabilidad sobre la educación inclusiva e igualitaria, las oportunidades de empleo y empresariales, de asistencia tecnológica, de transporte accesible y de un ambiente libre de barreras para estas personas; señala como una de sus principales estrategias que el trabajo es un derecho humano básico. Este principio va de la mano con el principio de autonomía personal.

Con esto se pretende cambiar el punto de vista que la sociedad tiene sobre las personas con discapacidad, y lograr que esta población tome sus propias decisiones, es decir que tomen la vida en sus manos, además de instar a las organizaciones de persona con discapacidad y a los encargados de tomar decisiones que afecten directa o indirectamente a esta población, para que tomen en cuenta el lema del movimiento Vida independiente: “Nada sobre nosotros sin nosotros” (www.independenliving.org, 29 de octubre, 2004).

Se basa en los principios básicos de auto-determinación, auto-ayuda, apoyo entre las mismas personas con discapacidad, habilidad para ejercer el poder, inclusión comunitaria y entre las personas de diversas discapacidades, empoderamiento, integración a la comunidad, derecho al riesgo y a enfrentar retos y como señala el Sr Jesús Ángel Nieto Presidente de Logroño Sin Barreras *“la filosofía de vida independiente pretende cambiar el punto de vista que la sociedad tiene sobre las personas con discapacidad y, en especial, sobre las que dependen de otros para el normal desarrollo de su vida diaria”*. (www.cocemfe.es/publicaciones/enmarca.htm, 27 de setiembre, 2004)

-Principio de Autonomía Personal

Se refiere el derecho de las PcD a tomar sus propias decisiones, para así lograr una vida independiente. Es indispensable tomarlo en cuenta durante el proceso de

formación para el trabajo, ya que en este principio es la persona con base en sus intereses, expectativas, potencialidades, y en las opciones que le facilite la institución, la que decidirá el área de capacitación y de empleo que mejor se adecue a sus posibilidades.

La persona debe adquirir conciencia de su discapacidad y de su potencial y conocer las posibilidades que le ofrece el medio, así como participar de manera activa y responsable en la elección y utilización de los apoyos que requiera para compensar las desventajas que pueda tener para su integración socio laboral.

-Principio de igualdad de oportunidades

Este principio “reconoce la importancia de las diversas necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la planificación de la sociedad, con el fin de asegurar el empleo de los recursos para garantizar que las personas disfruten de iguales oportunidades de acceso y participación en idénticas circunstancias” (Ley 7600, 1996:11).

La igualdad real plantea que lo importante son las condiciones particulares en que están los diferentes grupos que integran la sociedad y tomarlas en consideración para tomar medidas para nivelar la situación de los miembros de estos grupos con el resto de la población.

La no incorporación de este principio en la planificación de la sociedad en general, en la estructuración de los ambientes educativos y de trabajo, en la definición de los programas y servicios, en las edificaciones y otros, trae como consecuencia la conservación de las barreras físicas, arquitectónicas, de actitud, de información, comunicación, entre otras.

Los estados deben reconocer este principio en todas las esferas de la sociedad y establecer en cada una de las políticas que se dicten, diferentes medidas referentes a las autoridades correspondientes para que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos en todos los ámbitos de la sociedad tanto públicos como privados, en los campos recreativos, económicos, sociales, deportivos. Deben delegar las responsabilidades en las diferentes instituciones para que, cada una en

su respectivo campo, realice las funciones que le corresponden, coordinando para así lograr una real incorporación de este principio en la planificación de la sociedad costarricense.

-Principio de Accesibilidad

Es definida como “la ausencia de restricciones para que todas las personas puedan moverse libremente en el entorno, hacer uso de todos los servicios requeridos y disponer de todos los recursos, garantizando su seguridad, su movilidad y su comunicación” (Hidalgo, 2002:10)

A través de este principio se abren las puertas para la integración de las personas con discapacidad a la sociedad; esto incide de manera importante en toda la normativa dirigida a esta población.

Este principio incorpora muchos beneficios a la vida de las personas con discapacidad. Entre ellos se pueden citar: la equiparación de oportunidades, la disminución de las desventajas, la reducción de riesgos, la reducción del esfuerzo físico y de la fatiga, la mejoría del desempeño, del rendimiento y de la productividad.

-Principio de no discriminación

Con este principio se trata de evitar cualquier distinción, exclusión o preferencia basadas en determinadas razones que anulen o reduzcan la igualdad de oportunidades o de trato en cualquier ámbito de la vida.

Es, además, según el Servicio de Coordinación Sobre Discapacidad (SECODI) del INA, la eliminación de toda exclusión o restricción contra una persona, motivada por una discapacidad presente o pasada de la persona, que tenga el efecto o propósito de impedirle el goce y ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales.

-Principio de normalización

Este principio plantea que “a las PcD se les deben ofrecer formas de vida y condiciones de existencia tan parecidas como sea posible a las circunstancias habituales de la sociedad a la cual ellos pertenecen y que al mismo tiempo, estén en

condiciones de aprovechar al máximo su desarrollo y máximo nivel de autonomía posible". (Alvarado, 1998:15).

Esto no significa que se deba negar la deficiencia, sino que implica en la medida de lo posible que las PcD gocen de los mismos derechos y obligaciones que puedan utilizar los mismos servicios que los demás miembros de la sociedad.

-Principio de Integración

Es la aplicación del principio anterior, es "el proceso de incorporación activa dentro de la sociedad a las personas que están segregadas y aisladas por causa de su deficiencia, es decir que todas las PcD tienen derecho a condiciones de vida lo más normalizada posible y utilizar los servicios existentes en la comunidad". (Alvarado, 1998:15)

Se debe lograr la participación activa como requisito indispensable para que se de una verdadera integración social, ocupar un papel y un lugar en la sociedad, así se puede hablar de integración en diferentes niveles familiar, social, escolar o laboral.

2.2.5 Responsabilidades de las instituciones públicas, según los lineamientos establecidos por la ley 7600

En la Ley 7600 se definen las obligaciones del estado, el cual debe incluir en el plano institucional los principios de igualdad, equiparación de oportunidades y accesibilidad, y debe garantizarlos en el entorno, los bienes y los servicios, así como asegurar el derecho de las organizaciones de PcD a participar en la elaboración de acciones que se pretendan desarrollar para ayudar a esta población. El estado debe garantizar que las PcD agredidas tengan acceso a los medios que les permitan ejercer su autonomía y desarrollar una vida digna.

Las organizaciones de personas con discapacidad deberán ejercer su derecho a la auto- determinación y a participar en la toma de decisiones de los asuntos que les afecten directamente, además de representar a las PcD ante el ente rector en

materia de discapacidad, así como disponer de recursos para asesorar a las instituciones y al público en general sobre la igualdad de oportunidades.

En el tema de educación, corresponde al Ministerio de Educación Pública (MEP) garantizarle a las PcD este derecho. Esto debe hacerlo a través de servicios de apoyo, materiales didácticos, programas de estudio, adaptaciones físicas y curriculares y al ofrecer el asesoramiento y los recursos que se requieran para que el derecho de las PcD sea efectivo. Así también, los padres de familia o encargados de las PcD deben tener su cuota de participación en los servicios educativos, pues debe asegurárseles participar en la selección, ubicación, organización y evaluación de los servicios educativos que se le ofrecen a sus hijos.

Con respecto al INA, en el reglamento de la Ley 7600 se estipula en los artículos 53, 54, 55 y 56, que debe garantizar el acceso oportuno de las personas con discapacidad a la formación técnica y profesional, así como aplicar adecuaciones a los requisitos de ingreso y a las pruebas de admisión de acuerdo con las necesidades de las personas. Debe, además, realizar las adecuaciones necesarias en los puestos de trabajo para las PcD, y desarrollar programas de extensión para la capacitación de esta población.

Estos artículos se detallan a continuación:

-Artículo 53: Servicios de apoyo en la formación técnica y profesional

Para garantizar el acceso oportuno de las PcD a la formación técnica y profesional, el Instituto Nacional de Aprendizaje y demás entes públicos y privados de formación, procurarán y proveerán los servicios de apoyo que incluyen entre otros, recursos humanos especializados, adecuaciones curriculares y las condiciones de infraestructura necesarias en todos sus servicios.

-Artículo 54: Adecuaciones a los requisitos de ingreso

El Instituto Nacional de Aprendizaje y demás centros públicos y privados de formación técnica y profesional, aplicarán adecuaciones a los requisitos de ingreso y a las pruebas de admisión, de acuerdo con las necesidades de los aspirantes con discapacidad que así lo soliciten.

-Artículo 55: Provisión de Servicios de Apoyo en el INA

La Subgerencia Técnica del Instituto Nacional de Aprendizaje, a través de sus Unidades Técnicas procurará y proveerá los servicios de apoyo y las ayudas técnicas requeridas por las PcD matriculadas en las acciones formativas.

-Artículo 56: Adecuaciones en las acciones formativas

Las Unidades técnicas del Instituto Nacional de Aprendizaje, realizarán las adaptaciones de puestos de trabajo necesarias para las personas con discapacidad, incorporadas a sus acciones formativas.

Las responsabilidades en el ámbito laboral se le atribuyen al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) quien deberá poseer los recursos para asesorar, colocar y reubicar en el empleo a las PcD, garantizándoles un oficio adecuado de acuerdo a las condiciones y necesidades de la persona.

En los servicios de salud, los servicios de rehabilitación, ayudas técnicas, pólizas y hospitalizaciones que deben ofrecerse en igualdad de condiciones a toda persona que los requiera, le corresponde esto al Ministerio de Salud, a la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) y al Instituto Nacional de Seguros (INS).

Se presentan además especificaciones técnicas reglamentarias para los espacios físicos como: pasos peatonales, estacionamientos, y ascensores, así como acceso a la comunicación y a la información, a la cultura, al deporte y las actividades recreativas y a los medios de transporte; este último es responsabilidad del Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT). Se presenta un capítulo único donde se estipulan las medidas presupuestarias que deberán tomar todas las instituciones del estado para prestar los servicios estipulados en la Ley 7600, así como las ayudas que prestará el estado para que la temática de la discapacidad sea divulgada.

Se incluyen sanciones y reformas a diferentes leyes de la República, Transitorios que definen los plazos para la ejecución de las medidas establecidas así como el reglamento correspondiente en el que se establecen normas y procedimientos de obligatoria observancia para todas las instituciones públicas, privadas y gobiernos

locales que deberán incorporar la perspectiva de la discapacidad en sus políticas, planes, programas y servicios tanto a nivel nacional, regional y local.

El Reglamento de la Ley 7600 fue promulgado dos años después, en 1998, pues surgió la necesidad de crear un instrumento normativo que operacionalizara lo establecido en la Ley y que guardara concordancia con su enfoque y principios. Se creó con el objetivo de establecer normas y procedimientos obligatorios para todas las instituciones y gobiernos locales quienes serán responsables de garantizar a las PcD el ejercicio de sus derechos y deberes en igualdad de oportunidades.

2.2.6 Situación actual de la discapacidad en Costa Rica

A raíz de la creciente importancia que se le está dando a las personas con discapacidad y a sus diferentes necesidades en todos los ámbitos, y de la contribución que han dado diferentes organismos nacionales e internacionales en diversos campos, se toma en cuenta de manera cada vez más específica a las personas con discapacidad en los datos estadísticos de los gobiernos para diseñar las diferentes políticas destinadas a mejorar la calidad de vida de la población. Por eso, a continuación se ofrecen datos que reflejan la situación actual de esta población en el país.

Cabe destacar que, a pesar de los esfuerzos realizados por estas instancias, se observa una diferencia entre los datos de diferentes documentos estadísticos habidos en el país, como el CENSO y la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples (EHPM), realizadas en el 2000 y 1998 respectivamente; ya que, sólo por citar un ejemplo, según el CENSO del 2000 un 5,98% de la población presenta algún tipo de discapacidad, mientras que en la EHPM este porcentaje asciende a 7,8%.

Sin embargo, para efectos de la investigación se toman los datos más recientes en el momento de realizar el presente trabajo la cual corresponde al CENSO del 2000.

Costa Rica cuenta con 3.810.173 personas, de ellos 203.731 presentan alguna discapacidad, lo que representa un 5,98%, de ellos 105.271 son hombres y 98.460 son mujeres.

Las zonas rurales y urbanas presentan diferencias en cuanto a los porcentajes de PcD, la mayoría se encuentra en las zonas urbanas.

Dentro de de la población de las zonas rurales, la población con discapacidad, alcanza el 5,91% en la provincia de Limón, un 7,46% en Puntarenas, un 7,11% en Guanacaste, un 4,79% en la provincia de Heredia, un 5,15% en Cartago, un 5,67% en Alajuela y un 5,81% en San José.

Cuadro Nº 4
Distribución de la población con discapacidad en Costa Rica, por zona rural y urbana, año 2000

Zona/ Población	Rural	Urbana
Población Total	1.560.883	2.249.296
Población con discapacidad	93.474	110.257

Fuente: La discapacidad en Costa Rica, 2004

En la clasificación por edades, el grupo más amplio se encuentra entre las personas de 60 años o más, debido a enfermedades propias de ese rango de edad, donde si no se brindan los cuidados necesarios la desventaja para estas personas podría aumentar.

Cuadro Nº 5
Distribución de la población con discapacidad en Costa Rica
por rango de edad, año 2000

Rango	Total
0 a 19 años	38.437
20 a 39 años	43.452
40 a 59 años	56.593
60 y más años	62.249

Fuente: Elaboración propia con datos del CNREE, 2000.

Los tipos de discapacidad fueron categorizados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en cinco grandes grupos: ceguera, sordera, retardo mental, parálisis o amputación, trastorno mental y otros.

En el caso de las discapacidades sensoriales como ceguera y sordera, un 74% de la población con ceguera parcial o total es mayor de 35 años y un 38% es mayor de 60 años. En el caso de la discapacidad auditiva, se da generalmente entre las personas que superan los 65 años.

En cuanto a las discapacidades mentales como parálisis y retardo mental un 70,4% de la población sobrepasa los 20 años de edad; el retardo mental específicamente se da de manera más significativa en las personas menores de 35 años de edad.

En cuanto a las discapacidades físicas estas se concentran en los grupos de mayor edad, principalmente en aquellas personas que superan los 60 años.

Este grupo etáreo equivale al 8,7% de la población total y siendo un 32,2% de la población con discapacidad.

En los grupos menores de 35 años de edad, el porcentaje de discapacidades físicas es de un 28,5%. Por otra parte, los niños y niñas con edades comprendidas entre los 5 y los 11 años, representan el 35% de la población con discapacidades físicas.

Cuadro Nº 6
Distribución de la población por tipo de discapacidad,
según género en Costa Rica, año 2000

Población	Ceguera Parcial o Total	Sordera Parcial o Total	Retardo Mental	Parálisis o Amputación	Trastorno mental	Otro
TOTAL	62.556	26.235	18.880	28.119	12.729	55.212
Hombres	32.784	15.178	10.889	15.779	7.288	23.343
Mujeres	29.772	11.057	7.981	12.340	5.441	31.849

Fuente: La discapacidad en Costa Rica, 2004.

Después de este panorama estadístico se presentan el panorama nacional actual de la accesibilidad a los servicios de empleo, transporte, salud, espacio físico, educación, información y comunicación, cultura y recreación, turismo y vivienda.

2.2.7 Accesibilidad de las personas con discapacidad a los principales servicios del país

La accesibilidad debe entenderse como “la ausencia de restricciones para que todas las personas puedan movilizarse libremente en el entorno, hacer uso de todos los servicios requeridos y disponer de todos los recursos, garantizando su seguridad, movilidad y comunicación” (INA, 2003:2).

Esto es lo que deberían ofrecer todos los servicios que brinda el país para que se logre una verdadera integración de las PcD a la sociedad costarricense. A continuación se presenta un resumen del panorama que viven actualmente las personas con discapacidad en lo que a accesibilidad se refiere.

-Transporte

Según la Ley 7600 en su **Artículo 45. Medidas técnicas:** “... los medios de transporte colectivos deberán ser totalmente accesibles y adecuados a las necesidades de todas las personas”.

A la gran mayoría de PcD, especialmente a las que tienen movilidad restringida les es difícil valerse de forma autosuficiente en el transporte público del país como taxis y autobuses, ya que estos no cuentan con el acceso adecuado para ellos. La razón por la que los empresarios de estos vehículos no han realizado las modificaciones correspondientes es, según Florizul Aguilar Arce del MTSS “el alto costo que esto implicaría para ellos y para los consumidores, ya que se incrementarían en gran medida estos servicios, así como la falta de conocimiento de las posibilidades de adecuación técnica, además de la falta de medidas de carácter obligatorio por parte del gobierno”.

Pese a la obligatoriedad de realizar el proceso de adecuación de la flota nacional, empezando en 1996 y completándolo en el 2003, “las renovaciones de las concesiones se han producido por parte del Consejo de Transporte Público, sin tener en consideración las normas de accesibilidad, incluso las dispuestas por el Reglamento de la Ley 7600, constituyéndose en una clara violación de lo estipulado por la Ley” (OPS y Ministerio de Salud, 2004: 68)

-Salud

En este tema el panorama es bastante crítico: la coordinación entre las instituciones que brindan servicios de rehabilitación es escasa debido a que no se posee una red instalada y completa de servicios de rehabilitación. La cobertura de los servicios de salud debe incrementarse.

Según el Diagnóstico Situacional de los servicios y programas de rehabilitación realizado por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) en enero de 1998, en 1997, 14 hospitales o clínicas ofrecían servicios de rehabilitación. En la mayoría de estos no se cuenta con registros de la población con discapacidad, no existen planes institucionales de rehabilitación.

No existe una planificación nacional en rehabilitación; hay ausencia de objetivos y metas, no existen protocolos de atención y el tratamiento va dirigido hacia la discapacidad del sistema neuro - músculo – esquelético. En general los servicios de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) no son accesibles para las PcD por lo que la atención no es eficiente ni oportuna. (CNREE, 1999:13-14).

Según un informe presentado por el entonces Presidente Ejecutivo de la CCSS Eliseo Vargas, para el año 2002 se entregaron a la población con discapacidad, diversos tipos de ayudas técnicas, prótesis y órtesis, así como la realización de adecuaciones en la infraestructura de los centros de salud.

Por parte del Instituto Nacional de Seguros (INS) se “crea una comisión integrada por funcionarios de la CCSS y del INS encargada de coordinar y supervisar los servicios especializados de rehabilitación para la población con discapacidad, servicios de hospedaje para pacientes que deban ser trasladados para su atención o que no puedan movilizarse en su lugar de residencia, programas de divulgación en diferentes centros de atención, becas destinadas a gastos de transporte, matrícula y mensualidades de cursos y Talleres públicos impartidos por el INA” (OPS y Ministerio de Salud, 2004: 38).

-Espacio físico

Cualquier espacio físico público o privado de servicio público debe poder ser accesible a las personas con discapacidad.

De acuerdo con la Ley 7600 en su **Artículo 41. Especificaciones técnicas reglamentarias**: *“Las construcciones nuevas, ampliaciones o remodelaciones de edificios, parques, aceras, jardines, plazas, vías, servicios sanitarios y otros espacios de propiedad pública deberán efectuarse conforme a las especificaciones técnicas reglamentarias de los organismos públicos y privados encargados de la materia”*.

En cuanto a esto, el cumplimiento también ha sido deficitario ya que las instituciones que deben realizar estas adecuaciones, especialmente los centros educativos, aducen la falta de presupuesto para llevarlas a cabo.

Según Barrantes (2003: 203) la Defensoría de los habitantes en su informe anual 98 – 99, estima: “...si bien la Ley 7600 otorga un plazo de 10 años para modificar el espacio físico construido, la puesta en práctica de esta obligación debe ser gradual y progresiva a lo largo de ese periodo”. Esta parte es de gran importancia para permitir el acceso físico y por lo tanto ejercer la libertad de tránsito y si no se puede lograr esto mayor serán las barreras para tener acceso a muchos otros servicios.

-Educación

La satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje, el respeto y atención a las diferencias de todas las personas en el desempeño de los sistemas educativos, resultan de gran importancia, debido a que los servicios educativos son fundamentales en el desarrollo humano de todas las personas y para el progreso de todos los sectores de la sociedad.

Según el MEP, para el 2002 fueron atendidos en el sistema regular 79.600 estudiantes con necesidades educativas especiales. Según el CNREE la matrícula en los centros de enseñanza especial está experimentando un decrecimiento, debido a la tendencia de incorporar a estas personas a las aulas regulares.

Así, en 1999 la matrícula en centros de educación especial era de 18.557 en el 2000 bajo a 19.112 y a 17.584 en el 2001, esto se ha dado principalmente debido al fortalecimiento de los programas relativos a la prestación de servicios de apoyo y de provisión de ayudas técnicas en las aulas regulares.

De manera paulatina se ofrecen oportunidades educativas a las personas, considerando las necesidades según su discapacidad, lo que permite que el estudiante desarrolle sus potencialidades de acuerdo con las características y ritmos de aprendizaje propios.

-Información y comunicación

Según los artículos 177, 178 y 179 del Reglamento de la Ley 7600 que se refieren al acceso a la educación y a la información, estipulan que las entidades públicas o privadas que brinden servicios al público deberán contar con servicios de apoyo que permitan garantizar a las personas con discapacidad su derecho a informarse.

Para el caso de las personas ciegas existen menos de 10 impresoras braille en el país. Algo similar ocurre para las personas con deficiencia auditiva, pues son muy pocos los programas de televisión que ofrecen programas con intérpretes para personas sordas y, cuando se hace, es de manera esporádica.

En este campo se han querido realizar algunos esfuerzos que todavía necesitan de mayor apoyo por parte de los empresarios públicos y privados a fin de alcanzar mayores oportunidades para estas personas en el campo de la información y comunicación.

-Cultura deporte y recreación

Según el artículo 180 del Reglamento de la Ley 7600 *“El Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, a través de todas sus entidades adscritas, proveerá los servicios de apoyo y desarrollará todas las adaptaciones que sean requeridas para que todas las personas con discapacidad puedan participar o disfrutar de todas las actividades que promueva ...”*

Sin embargo, son pocas las acciones que se han emprendido en estos campos. Teatros, cines, museos, gimnasios, estadios, entre otros establecimientos, aún no han realizado las adecuaciones necesarias, porque muchas veces los empresarios no han incorporado la idea de que los clientes con necesidades especiales deban tener acceso a estos servicios.

-Turismo

La legislación de la Ley 7600 incluye al sector turismo. En el país se han dado iniciativas atinentes a enriquecerlo con la perspectiva del Turismo Accesible desde el año 1999. A este efecto, se han organizado seminarios y actividades de promoción sobre este particular por parte del CNREE, Instituto Costarricense de Turismo (ICT), INA, Asociación Costarricense de profesionales en turismo (ACOPROT).

El Núcleo de Turismo del INA ha puesto en marcha el proyecto “Turismo Accesible”, desde el año 2000, considerando de manera particular la capacitación del personal del sector en esta temática. Desde el año 2001, con el apoyo del SECODI y la asesoría de especialistas nacionales, ha puesto en ejecución este proyecto que consideró en primera instancia un proceso de capacitación del personal de instrucción del Núcleo y adicionalmente contemplo la capacitación de personal en la interacción y comunicación con personas con discapacidad.

Se espera que tenga repercusiones positivas tanto para los empresarios nacionales como para la población con discapacidad.

-Empleo

Se entiende el concepto de empleo según el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE, 2002:17) como *"un espacio de creación y realización humana y como medio para lograr el desarrollo e independencia de los individuos y de la nación, que debe ser de acceso eficaz para toda la población de acuerdo a sus capacidades, aptitudes y destrezas"*. El país no ofrece suficientes oportunidades de empleo para esta población.

"Los empresarios sienten en ocasiones temor de que el trabajador con discapacidad vaya a requerir muchas adaptaciones y esto traiga muchos gastos; el gobierno no ha creado cuotas específicas de contratación para esta población; se exigen demasiados requisitos para los créditos y altas tasas de interés en el mercado, lo que dificulta que estas personas puedan aspirar a empezar con su propia empresa" (CNREE, 1999:11).

En el país según el Censo del 2000 la mayor cantidad de población con discapacidad se encuentran en San José, Alajuela y Limón.

Cuadro Nº 7
Población con discapacidad desocupada según provincia
año 2000

Provincias	Personas con discapacidad desocupadas
TOTAL	4.175
San José	1.130
Alajuela	801
Cartago	396
Heredia	357
Guanacaste	400
Puntarenas	497
Limón	594

Fuente: Elaboración propia con datos de La Discapacidad en Costa Rica, 2004.

Aquí se hace necesario romper en las familias de las PcD, indeseables esquemas de compasión y de sobreprotección y en cuanto a los empleadores que se borre el enfoque subestimante hacia estas personas.

Además, otra de las posibles explicaciones para este fenómeno es el poco acceso con el que cuentan las PcD a los servicios de educación.

En definitiva, educación y empleo son la combinación perfecta para que las PcD, puedan tener acceso a una mejor calidad de vida; sin embargo si no se tiene acceso al primer servicio difícilmente se podrá aspirar al segundo; estos temas serán analizados en la siguiente sección.

2.3 Formación

Se hace necesario analizar en este apartado dos aspectos: por una parte la conceptualización de la formación para el trabajo y su historia, y, por otra, el INA, como institución rectora de ésta en Costa Rica, y, específicamente, del Núcleo de Procesos Artesanales, objeto de análisis de la presente investigación.

2.3.1 Formación para el trabajo

Se define como “acción destinada a descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria, y en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual y colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo, y al medio social e influir sobre ellos. Debe satisfacer las necesidades de formación de las personas en todos los sectores de la economía y rama de actividad económica, y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad” (Recomendación 150, CINTERFOR)

Las necesidades básicas del ser humano como alimentación, vivienda, salud, vestuario y educación, son satisfechas gracias a la retribución que se recibe por el trabajo, por lo cual la formación para desempeñarlo es fundamental para las

personas. La formación para el trabajo propicia independencia y se orienta en la sociedad hacia el logro de igualdad de condiciones para todos.

Partiendo de estas preocupaciones, los diferentes organismos internacionales, como la OIT y la ONU, han trazado lineamientos para asegurarles a las PcD un trato justo e igualitario en cuanto a la integración al campo laboral.

La OIT adoptó, en 1944, la *Recomendación N° 71 sobre los derechos de orientación profesional, formación, reeducación y colocación en un empleo*. En 1955 se adoptó la *Recomendación N° 99 sobre la adaptación y readaptación profesional de los inválidos*, la cual constituyó en la referencia obligada sobre la legislación y la práctica laboral.

En 1975, la ONU adoptó la Declaración de los Derechos de los Impedidos, que tiene presente la necesidad de prevenir la incapacidad física y mental y de ayudar a los impedidos a desarrollar sus aptitudes, y a fomentar en la medida de lo posible su incorporación a la vida normal.

De la Conferencia Internacional del Trabajo, en 1977 y 1944 provienen el *Convenio 142* y la *Recomendación 150 sobre el Desarrollo de los recursos humanos*, que regulan también el accionar internacional en este campo.

Ya el año 1981, fue declarado el “Año Internacional de las PcD” y su lema fue “Participación en igualdades plenas”, lo cual “constituye un evento de gran importancia histórica porque evidenció la perspectiva de los derechos de las PcD y marcó las pautas jurídicas para encausar los esfuerzos de diversos sectores, tendientes al logro de la igualdad de oportunidades” (Montero,2003: 20).

Seguidamente, la década comprendida entre 1983 y 1992 fue proclamada “Década de las PcD”, y de allí surgió la “Carta para los años 80”, proclamada por Rehabilitación Internacional y el Plan de Acción Mundial para las PcD.

En Costa Rica, surgieron en 1989 las Políticas Nacionales de Prevención de la Deficiencia y la Discapacidad y de Rehabilitación Integral y el Plan Nacional de

Prevención de la Deficiencia y la Discapacidad, como instrumento para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las PcD. Estos instrumentos han pasado por un largo proceso de complementación y mejoría.

Con el pasar de los años, los organismos internacionales han creado diferentes instrumentos, algunos vinculantes, para lograr la igualdad de oportunidades en la inserción laboral de las PcD, como la *Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*, suscrita en ciudad de Guatemala el 8 de junio de 1999, las *Normas Uniformes para la igualdad de oportunidades* aprobadas el 20 de Diciembre de 1993 y el *Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas*, adoptado el 20 de junio de 1983, entre otras.

El apoyo de los estados a la integración de las PcD podría ser logrado a través de medidas como capacitación profesional, empleos reservados con tratos de exclusividad o derechos de producción prioritarios, así como apoyar e iniciar campañas para sensibilizar al público para que se superen las actitudes negativas y los prejuicios que afecten a los trabajadores con discapacidad. Se podría crear condiciones favorables para el empleo de PcD en el sector público, mediante la adopción de medidas para incluir a las PcD en los programas de formación y empleo en el sector privado y en el no estructurado, y, en el caso de las PcD cuyas necesidades no puedan atenderse en esa forma, cabe la opción de crear pequeñas dependencias con empleos protegidos o reservados.

La legislación resalta en general que debe haber cooperación entre las organizaciones de trabajadores, los empleadores y las organizaciones de PcD en todas las medidas encaminadas a crear oportunidades de formación y empleo.

En el país, el instrumento fundamental para el quehacer en este campo es la Ley 7600, "Ley de Igualdad de Oportunidades para personas con discapacidad", de la cual se habló ampliamente en el capítulo anterior. En esta sección, se hace énfasis a las obligaciones del estado en el ámbito laboral, allí estipuladas. Estas son:

- a) Coordinar con los entes públicos y privados que desarrollen programas de readaptación, colocación y reubicación en el empleo.
- b) Apoyar y servir de facilitador a las organizaciones de PcD en la ejecución de las acciones que estas realicen en el mercado del trabajo.
- c) Garantizar que el trabajador con discapacidad se ubique en un empleo acorde con sus condiciones y necesidades, en forma digna y remunerado adecuadamente, se mantenga y promocióne en él.
- d) Brindar asesoramiento a los empleadores para el análisis de puestos y readaptación del empleo.
- e) Proveer los servicios de apoyo requeridos por las PcD para su inserción en el mercado laboral.
- f) Procurar que los entes públicos y privados provean los servicios de apoyo requeridos por las PcD, para su inserción en el mercado laboral.
- g) Sistematizar y brindar información accesible para las PcD acerca de la oferta y demanda del mercado laboral.
- h) Otras que promuevan la inserción laboral de las PcD.
- i) Todas las que asigne el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Ley 7600, 1996:68).

Todas las anteriores acciones corresponden a la Dirección Nacional de Empleo.

Además, las Políticas Nacionales en Discapacidad, a las cuales también se refirió el capítulo anterior, como políticas de acceso al trabajo, estipulan las siguientes:

-Establecer una estrecha relación conceptual y operativa entre trabajo, educación y formación para el trabajo, que facilite y garantice la coordinación y las condiciones de mejoramiento en la calidad de vida de todos los habitantes, en especial de la población con discapacidad.

-Crear los mecanismos y estrategias de vigilancia continua para facilitar la reinserción laboral de personas que han adquirido alguna discapacidad; reconociendo que el trabajo y las capacidades humanas cambian en el tiempo por las más diversas razones: el primero por el desarrollo tecnológico, las condiciones climáticas, los mecanismos de inserción nacional, entre otras causas, y las segundas por la edad, enfermedades y accidentes.

- Establecer estrategias de inserción laboral en el mercado competitivo, basadas en estudios prospectivos de empleo.
- Fomentar la creación de estímulos para aquellas empresas que contraten personas con discapacidad.
- Mejorar el perfil laboral de los adultos jóvenes con discapacidad, a través de procesos de capacitación para el empleo que faciliten su pronta incorporación laboral. (Montero, 2003:31)

2.3.2 Situación actual del mercado del trabajo

La economía mundial avanza en un proceso de liberalización del comercio y de desaparición de las barreras arancelarias. Al calor de esto, el campo del trabajo ha experimentado cambios en cuanto a la demanda de profesionales. Los actuales deben poseer capacidades para competir en los ámbitos nacional e internacional.

Se les exige tener mayores conocimientos, desarrollo de nuevas habilidades y destrezas para comunicarse, trabajar en equipo, utilizar y aplicar nuevas tecnologías. La estructura productiva exige a los trabajadores capacidad para ser creativos, tener iniciativa, adaptarse a los cambios, y un aprendizaje continuo.

La producción de manufactura se ha reducido drásticamente debido al desarrollo preferencial de los servicios de información y de transacciones financieras. La obligada reducción del número de trabajadores en este campo, se presenta entre los que tienen menores grados de formación escolar y menor calificación, factor que resulta importante considerar cuando se trata de preparar a las personas con discapacidad para el mercado laboral.

Al mismo tiempo, en Costa Rica, el surgimiento de políticas de carácter neoliberal ha hecho que los programas de desarrollo social hayan disminuido considerablemente. Además el estancamiento de la economía costarricense ha causado escasez de las fuentes de empleo y cada vez mayor exigencia en cuanto los requisitos de los oferentes. Así, "los hechos demuestran que para ganar una competencia de esta naturaleza, la persona con discapacidad tiene que estar muy calificada, pues de

cada 100 personas con discapacidad, que acuden a la oficina que realiza la labor de intermediación de empleo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sólo 6 logran colocarse". (Aguilar, 2003:1).

Precisamente uno de los factores que se conjugan para producir esta situación de desventaja, es la baja calificación de la mano de obra de las PcD, debida, sin duda, a su historia de sometimiento a la discriminación y, específicamente, de limitado o nulo acceso a los servicios educativos.

A esto se debe sumar la inaccesibilidad de la mayoría de las instalaciones físicas y del transporte público. Para algunas personas, dado el tipo de discapacidad que presentan, esta condición se constituye en un obstáculo estructural para su acceso al empleo.

Prevalece, además, la subestimación de las PcD, de manera que los empresarios, a pesar de la normativa existente, tienden a negar oportunidades a los miembros de esta población, por los prejuicios y estereotipos asociados a la imagen social y productiva de esta población.

2.3.3. Formación profesional en igualdad de oportunidades

Según Catalina Montero (2003:74) se requiere, en lo fundamental, que la formación profesional:

- Sea consecuente con los lineamientos de la Ley 7600 y las políticas nacionales sobre discapacidad, principalmente en los capítulos de acceso a la educación y al trabajo.
- Ofrezca currículos flexibles y modulares, para facilitarle al usuario el avance y el desarrollo personal que sus características individuales y su ritmo de aprendizaje permitan.
- Garantice el acceso de las PcD a la educación formal, aplicando de manera prioritaria adecuaciones curriculares y de acceso, con el propósito de equiparar oportunidades. Este requerimiento implica actualizar el enfoque de atención de la discapacidad, elaboración y aplicación de metodologías de enseñanza-aprendizaje

acordes con las necesidades individuales de los usuarios, producción de material didáctico adaptado a las deficiencias y discapacidades que enfrenten los estudiantes, así como detección de necesidades, ayudas técnicas y otros apoyos.

-Proporcione conocimientos, habilidades y destrezas relacionados con la innovación tecnológica, para garantizar un buen grado de productividad y competitividad del futuro trabajador.

-Considere sistemáticamente el mercado de trabajo, de manera que se visualice el empleo futuro de las personas que se formen o capaciten profesionalmente; es decir, que responda a la demanda de las empresas. Para ello se requiere detectar orientaciones y necesidades de mercado de trabajo, y efectuar oportunamente los ajustes a los programas.

Es decir, es necesario que la formación profesional capacite a los trabajadores para ajustarse rápidamente a los cambios del mundo laboral.

2.4 La equiparación de oportunidades en educación y capacitación como deber del Estado

Durante siglos, la discapacidad ha sido una de los principales motivos para la discriminación de millones de personas, quienes, a causa de ello y a pesar de los derechos que les son inherentes, no han podido, integrarse a la sociedad.

El presente trabajo de investigación parte de una conceptualización del desarrollo social que implica la garantía de oportunidades iguales para todos y todas. Este equilibrio en el desarrollo sólo podría alcanzarse con un Estado puesto al servicio de los intereses de la mayoría y, por ende, abierto a la participación de todos los sectores.

Como dice Barrantes en La política educativa costarricense: el reto del estado por garantizar igualdad de oportunidades educativas a los grupos excluidos de niñez, adolescencia, juventud y personas con discapacidad 1998-2002 (2003:50). "Se requiere de un estado eficiente, que fomente la participación activa hacia la

discusión de políticas estatales, de manera que sea posible organizar propuestas y recomendaciones con el fin de diversificar el contexto socio económico del país”.

Este trabajo es un intento de participación, orientado a enfatizar el deber del estado de garantizar la igualdad de oportunidades para todos y todas. Esta igualdad, debe plasmarse en primer lugar en la educación. Según María Eugenia Dengo, en su libro Educación Costarricense, la expansión del sistema educativo que había venido produciéndose en Costa Rica desde finales de la década de los cuarenta, con la apertura de nuevas posibilidades de estudio, cobró especial fuerza en la década de 1960-70. “En esa década llega a generalizarse en América Latina la comprensión de la relación de la educación con el desarrollo económico y social de los países. La educación se configura como una fuerza reconocida de inversión social, al lado de la salud pública y las oportunidades de empleo, a las que ella concurre.” (2004:19). Fue precisamente en ese contexto histórico en el que se dio la creación del INA en mayo de 1965, con lo que el Estado asumió la responsabilidad de educar para el trabajo y así para el desarrollo personal y social.

Cabe recordar que, desde el punto de vista individual, la educación y la capacitación son base de la inclusión en una vida social plena de derechos, y deberían, por lo tanto, estar garantizadas para todos. De acuerdo con esto, no debería leerse la Constitución Política de la República en su Artículo 68, que afirma que “No podrá hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo entre costarricenses y extranjeros, o respecto de algún grupo de trabajadores...” (Idem:22), sin relacionar este principio con el acceso a los procesos de capacitación para el trabajo. La falta de capacitación induce, necesariamente a una situación de desventaja en las tareas productivas y en las relaciones laborales y, de esta forma, aleja a hombres y mujeres de la integración.

Consecuentemente, si se habla de facilitar el proceso de integración a la sociedad de las personas con necesidades especiales, es necesario pensar en la urgencia de eliminar cualquier forma de discriminación de las actividades educativas y formativas. En particular, el INA está llamado a borrar de su oferta formativa y de la puesta en práctica de ella, todo rastro de discriminación, en aras del bienestar de todas y de cada una de las personas.

2.5 El proceso de integración

En este trabajo, se conceptualiza la integración como "... el proceso en el cual se incorporan las personas con necesidades especiales al resto de la sociedad; esto implica ser un miembro activo de la comunidad, involucrándose con las demás personas, con los mismos privilegios y derechos que tienen los ciudadanos no discapacitados", de acuerdo por lo expuesto por María Gabriela Marín Arias en "Atención del niño excepcional" (2003:74). Se habla aquí de integración laboral como parte del proceso de rehabilitación. Así "los esfuerzos específicos para adaptar la formación y los puestos de trabajo a los diferentes grupos de personas con necesidades especiales, deben ir dirigidos a igualar sus oportunidades para apreciarse a sí mismos como personas capacitadas y a la sociedad como capaz de responder a sus necesidades y derechos."(Idem, 78).

Es importante subrayar que en la definición anterior se señala la necesidad de adecuar la formación a las necesidades especiales del destinatario de ella. Asimismo, más adelante, Marín Arias indica que "Es conveniente tomar en cuenta que en todo proceso integrador el grado de discapacidad no debe constituir un criterio para determinar el éxito, pero sí se hace necesario analizar la compatibilidad entre las posibilidades reales del usuario y los requisitos exigidos para la ejecución de la tarea.

2.6 El concepto de discapacidad y los conceptos afines

2.6.1 Discapacidad, minusvalía e integración

Diferentes organismos de la comunidad internacional y de la sociedad costarricense, trabajan en el afinamiento de los vocablos que se refieren a este tema, con el fin de eliminar de ellos cualquier rastro de discriminación.

A pesar de ello, se continúa usando numerosos términos que implican la idea de que la discapacidad es un problema cuyas consecuencias deben ser enfrentadas únicamente por el individuo que la presenta. Por el contrario, los estudios actuales se orientan por el principio de que la discapacidad está inmersa en las relaciones sociales, siendo el contexto o entorno lo que la determina, ya que "... limita o impide

el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de edad, sexo y factores sociales y culturales) (Obando, 1990:43). Así pues, la minusvalía, según las concepciones actuales tiene, precisamente, ese contenido netamente social y, por ello, las soluciones deben ser buscadas colectivamente; en consecuencia, corresponde al estado la responsabilidad de eliminar al máximo los factores discapacitantes del entorno con medidas que favorezcan la integración y participación de las personas con discapacidad.

2.6.2 La definición de discapacidad. Sus tipos. Deficiencia y minusvalía

-Discapacidad

“Toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad dentro del margen o en la forma que se considere normal para un ser humano”. (Idem:43)

Según Barrantes (2003:56), se distinguen los siguientes tipos de discapacidad:

-Discapacidad física

Se relaciona con deficiencias del sistema respiratorio; del sistema circulatorio; del sistema músculo esquelético. Aquí se incluyen amputaciones, atrofas musculares; dificultad para la marcha, y otras limitaciones físicas, deficiencias del sistema nervioso (incluye parálisis cerebral infantil, parkinson, hemiplejia (2 miembros de un sólo lado), paraplejia (2 miembros inferiores), diaplejía, cuadraplejia (4 miembros), distrofia muscular progresiva, y otras deficiencias.

-Discapacidad mental

Dentro de esta categoría está el retardo mental el cual consiste en limitaciones significativas en el funcionamiento de la inteligencia.

También se incluye el trastorno mental que se define como: “limitaciones significativas en la adaptación y el comportamiento de la inteligencia”.

-Discapacidad sensorial

Se incluyen en esta gran categoría la discapacidad auditiva y la discapacidad visual.

Existen diferentes grados de déficit auditivo, pero, a este respecto se definen como básicas la *hipoacusia* y la *sordera*.

Se entiende por *hipoacusia* cualquier grado de pérdida auditiva, que puede variar de leve a severa.

Son personas sordas aquellas cuya capacidad para oír es tan limitada, que no es funcional para los propósitos ordinarios de la vida, dado que su deficiencia es tan severa, profunda o prácticamente total. Según la Organización Mundial de la Salud, el término *sordo* debe aplicarse sólo a aquellas personas que no pueden beneficiarse de ningún aparato amplificador. (Méndez, 1991:175).

La deficiencia visual consiste en la pérdida parcial o total de la vista. Existe una definición legal exacta de la ceguera en términos de agudeza visual, apoyada en la ley 2171 del Patronato Nacional de Ciegos, pero, para efectos educativos, se ha desarrollado la siguiente: "Ciego es la persona que carece totalmente del sentido de la vista, o que solamente percibe la luz, la cual le sirve para la orientación y movilidad, y aprende principalmente a través de los sentidos del tacto y del oído" (Ramírez, 1993:6)

-Deficiencia

Es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

-Desventaja

Está en función de la relación entre las personas con la discapacidad y su ambiente. Ocurre cuando dichas personas se enfrentan a barreras culturales, físicas y sociales, que les impide el acceso a recursos, servicios y espacios de la sociedad que están a disposición de los demás ciudadanos.

2.7 Perspectiva histórica de la discapacidad

-Antigüedad

A lo largo de la historia, la discapacidad en sus diversas manifestaciones ha sido causa de discriminación y hasta de muerte. Así ocurría, por ejemplo, en Asia y Egipto donde los niños con discapacidades eran abandonados en el desierto. En la India eran lanzados al sagrado Ganges y en Grecia desde un acantilado en el monte Taygeto. En la Roma imperial, desde la Roca Tarpeya, una de las siete colinas de la ciudad, se despeñaba, al igual que a los traidores, a infantes con discapacidad, a los ancianos y a los minusválidos.

En general, la discapacidad era vista con superstición y atribuida a un castigo divino por un pecado cometido por la personas con discapacidad o por sus padres.

-Edad Media

En esta época se empezó a dar un tratamiento más piadoso a las personas con discapacidad. Gracias a la dominación del cristianismo, fueron convertidas en objetos de caridad, “consecuentemente el destino de las personas con deficiencias que lograban sobrevivir y alcanzaban la adultez, era la mendicidad, o el asilo de la iglesia” (Astorga, 2000:3). La iglesia empieza a hacerse cargo de estas personas debido a su principio de tratar a todos los hombres como hermanos.

-Siglos XVI al XVIII

Se inició la búsqueda de explicaciones científicas de las deficiencias. Se avanzó hacia un trato más humanitario y el estado empezó a preocuparse por la población con discapacidad, de ahí que los asilos pasaran a sus manos; es este el comienzo de la visión de este tema como de responsabilidad pública.

Se reconoció la capacidad productiva y contributiva de las personas con discapacidad; sin embargo, se continuó dándoles una atención que los aislaba del resto de la sociedad.

-Siglo XIX

Se empezó a ver la necesidad de contar con instituciones especializadas para atender a las personas con discapacidad, y a manifestar preocupación por facilitar el desenvolvimiento económico de ellas. Se desarrolló verdadero interés por los aspectos evaluativos y se formaron los primeros conceptos de educación especial y rehabilitación profesional.

Se crearon y extendieron los servicios de atención especializada y se inició una nueva época de justicia social para la personas con discapacidad. “El proceso histórico que posibilitó tal cambio permitió el tránsito del “inválido” como sujeto de protección o tutela hasta convertirse, progresivamente en sujeto de previsión socio sanitaria, a partir de la aparición en escena de los sistemas de seguridad social, dentro de los cuales la persona con discapacidad mantiene su estatus de menor edad y, alcance los años que alcance, no ejerce como adulto al no dar la talla socio productiva que se demanda”.(Astorga, 2000:3).

-Siglo XX

Se produjeron avances significativos en el tema de la discapacidad, pues, a causa de las dos guerras mundiales, los casos de discapacidad se multiplicaron y las decisiones en relación con esta población adquirieron una relevancia sin precedentes. Después de la Segunda Guerra Mundial, en los países que participaron en las guerras, el aumento relativo de la demanda de mano de obra causado por las muertes masivas, hizo posible emplear a personas que habían adquirido alguna discapacidad durante la guerra. Esto, a la vez, causó un aumento de las iniciativas en cuanto a la rehabilitación y la aparición de nuevas prácticas en este campo.

Algunos fenómenos importantes propios de esta época son:

-Establecimiento de las políticas de pleno empleo (acceso de las personas con discapacidad al empleo en igualdad de condiciones).

-Un importante cambio en la concepción de la problemática de las personas con discapacidad: antes sólo se las consideraba como “casos”, o un asunto de carácter

exclusivamente médico; en adelante, todo régimen que se adopte deberá reconocer el problema humano en que está inmersa toda discapacidad.

2.8 Paradigmas de la atención de la discapacidad

Aparejado con las variaciones en el concepto de la discapacidad, se ha producido un importante cambio en la concepción de su atención.

Desde que se definió la discapacidad como un problema de interés público, se han conformado dos paradigmas en cuanto a la forma de concebir la discapacidad y de atender a las personas que la presentan.

-Paradigma asistencial

“Considera que el problema se encuentra en la persona con discapacidad, ya que es en su deficiencia (física, mental o sensorial), y en su falta de destreza donde se localiza principalmente el origen de sus dificultades.

Concibe a la persona con discapacidad como un “paciente” al cual se le asocia una enfermedad, y se centra en la atención de sus deficiencias buscando incrementar sus destrezas y habilidades” (Barrantes 2003:196)

-Paradigma de la autonomía personal

Se concibe la discapacidad sólo como una de las características de la persona que es valorada de manera integral. El problema que debe enfrentar se localiza en el entorno y se pone énfasis en la integridad de la persona.

La persona es sujeto activo que asume el control de su destino y tiene derecho a la plena participación en la sociedad, ya que se parte de que es ella quien mejor conoce sus propias necesidades. Las instituciones encargadas de esta población se convierten en colaboradores.

Las diferencias entre estos dos paradigmas se resumen en el siguiente cuadro:

Cuadro Nº 8
Paradigmas de atención a la discapacidad

Paradigma Asistencial	Paradigma Autonomía Personal
Discapacidad – problema	Discapacidad – característica
Persona – paciente	Persona – usuaria de servicios.
Énfasis en la atención a la persona	Énfasis en atención del entorno
Énfasis en la deficiencia – clínico	Énfasis en integralidad de la persona
Rol de la persona: receptivo – pasivo.	Rol de la persona: participante activo
Instituciones y profesionales – controladores del proceso	Persona controladora de su proceso y profesionales facilitadores
Desventaja – persona	Desventaja – entorno
Abordaje basado en criterio del equipo profesional.	Abordaje basado en las necesidades de la persona.

Fuente: Barrantes, 2003.

Esta concepción motivó que, en Costa Rica, un grupo de personas con discapacidad y padres elaboraran una propuesta de Ley, que posteriormente fue aprobada como la Ley 7600. Ella tomó como sustento los principios de igualdad y equiparación de oportunidades, y asumió el principio de Vida Independiente, pues “significa por un lado la existencia de accesos y por otro la disposición y preparación de la persona para aprovechar y disfrutar de los accesos y oportunidades” (Montero, 2003:18).

CAPITULO III

EL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE EN EL MARCO DE LA DISCAPACIDAD

3.1 El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)

En Costa Rica, la institución pública encargada de la formación profesional, es el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Entidad autónoma creada por la Ley N° 3506 del 21 de mayo de 1965, reformada por su Ley Orgánica N° 6868 del 6 de mayo de 1983.

Según sus propias declaraciones, “La institución esta estrechamente vinculada con los planes y metas del desarrollo socio económico del país y directamente relacionada con la capacitación de los recursos humanos en el marco de la educación permanente e integral. La acción del INA se inserta así en la estrategia de desarrollo del gobierno y asocia el crecimiento económico con una disminución del empleo y del subempleo y una distribución más justa del ingreso, mediante la promoción de la participación popular” (www.ina.ac.cr, 29 de mayo 2004).

El INA se plantea como *misión*, la de “Elevar la productividad de los trabajadores y las trabajadoras de todos los sectores de la economía, mediante acciones de formación, capacitación, certificación y acreditación para el trabajo productivo, sostenible, equitativo, de alta calidad y competitividad”, y como *visión* la de “Promover y desarrollar la capacitación de los trabajadores y las trabajadoras, en todos los sectores de la economía, para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo al pueblo costarricense”. (Idem 2004).

3.1.1 Estructura organizativa

-Junta Directiva: Tiene como objetivo primordial regir el destino de la institución y de la formación profesional a nivel nacional.

-Auditoría: Unidad encargada de controlar que los procesos y procedimientos de funcionamiento definidos para el INA sean cumplidos de acuerdo con lo estipulado en los reglamentos respectivos.

-Presidencia Ejecutiva: Máxima autoridad dentro de la institución.

-Unidad de desarrollo y estadística: Unidad encargada de mantener la visión de conjunto del sistema nacional de capacitación y formación profesional del INA, y de detectar los cambios del entorno.

-Aseguramiento de la calidad: Su función es la de integrar un sistema coherente y sostenible que garantice que los servicios dados por el INA brinden satisfacción, según criterios de calidad establecidos.

-Asesoría legal: Unidad encargada de realizar estudios, y de dar asesorías y servicios profesionales en materia legal.

-Contraloría de servicios: Concreta un moderno mecanismo de comunicación entre los clientes y la institución. Fue creada para recabar información sobre la satisfacción de los clientes con los servicios recibidos.

-Gerencia General: Debe coordinar el cumplimiento y la operativización de las políticas y directrices emanadas de la Junta directiva y de la Presidencia Ejecutiva.

-Subgerencia Técnica: Coordina todas las actividades de orden técnico de la institución; es decir, la conformación de acciones formativas y de capacitación.

-Gestión de formación y servicios tecnológicos: Tiene como objetivo fortalecer los sectores productivos de bienes y servicios. Proporciona a las empresas opciones de capacitación, transferencia tecnológica, asistencia técnica, información tecnológica, desarrollo de proyectos y prototipos, y otras, con el propósito de ayudarles a incrementar su calidad, su productividad y su competitividad. Esta Unidad está integrada por los siguientes Núcleos: Núcleo Agropecuario, Núcleo de Comercio y Núcleo de Servicios, Núcleo de Industria Alimentaria, Núcleo de Industria Gráfica, Núcleo Metalmecánica, Núcleo Mecánica de vehículos, Núcleo Náutico pesquero, Núcleo Procesos Artesanales, Núcleo Eléctrico, Núcleo Tecnología de materiales, Núcleo Textil y Confección industrial de ropa y Núcleo Turismo. Cada uno se subdivide en sectores y subsectores, cuyas funciones son aún más específicas.

-Departamento de Gestión Compartida. Su objetivo es ejecutar la gestión del INA como ente rector del Sistema Nacional de Capacitación, Acreditación y Formación Dual, y los centros colaboradores, así como en la contratación de servicios de capacitación y formación.

-Departamento de Gestión Regional: Su función es la promoción y la ejecución de la desconcentración regional de los servicios que ofrece la institución.

-Subgerencia Administrativa: Se encarga de garantizar que la institución cuente con los insumos necesarios para ejecutar su labor.

-Departamento de Gestión de Normalización: Tiene como objetivo general la prestación de los servicios de apoyo necesarios para la oportuna ejecución de las funciones sustantivas de la institución, así como las labores de normalización de los procedimientos de carácter administrativo. Esta unidad está conformada por los siguientes departamentos Recursos Humanos, Recursos Materiales, Recursos Financieros, Servicios de Informática y Telemática, Arquitectura e Ingeniería.

En el Anexo N° 1 se presenta el organigrama del INA.

3.1.2 Núcleo de Procesos Artesanales

El Núcleo de Procesos Artesanales es una Unidad Técnica cuyo objetivo es fortalecer al sector informal de la economía proporcionando opciones de formación y capacitación, transferencia tecnológica y desarrollo de proyectos, que respondan a las necesidades de la población en forma flexible, oportuna y eficiente, a fin de incrementar la calidad, la productividad y la competitividad. (Núcleo de Procesos Artesanales, sf)

Se escogió este Núcleo para el desarrollo de la presente investigación debido a que constituye el sector que cuenta con la mayor demanda de capacitación por parte de personas con discapacidad en el INA. De las 1.478 personas con discapacidad que se matricularon en el año 2003, un 37% (542 personas) participaron en capacitaciones pertenecientes al sector Procesos Artesanales, de las cuales 366 ingresaron a la modalidad Formación Producción Individualizada.

El que las personas con discapacidad decidan ingresar a acciones de capacitación del sector Procesos Artesanales, puede deberse, según entrevista realizada a Fernández, del SECODI a los siguientes motivos:

-Es el núcleo que cuenta con una oferta formativa con menor exigencia en cuanto a requisitos de ingreso; por ejemplo, permite ingreso con un bajo nivel académico.

-Las acciones del Núcleo se ejecutan en la mayoría de los centros de formación que tiene el INA en todo el país y en acciones desconcentradas-móviles ejecutadas en instituciones y centros comunitarios.

-La oferta formativa permite desarrollar actividades productivas a nivel empresarial (micro y pequeña empresa).

-La creencia de que las acciones formativas en el sector son predominantemente operativas y tienen poca exigencia teórica.

Misión

Es elevar la productividad de los trabajadores en el sector informal de la economía mediante acciones de formación, capacitación y certificación para el trabajo productivo sostenible, equitativo, de alta calidad y competitividad

Visión

Rescatar y revitalizar la artesanía tradicional y neo-artesanía de cada una de las regiones del país, para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida del artesano costarricense dentro del marco de sostenibilidad del medio ambiente.

Se presenta la estructura del Núcleo en el Anexo N° 2.

La oferta formativa del Núcleo de Proceso Artesanales se aglutina en siete sub-sectores, a saber:

-Artesanía general

Los programas de artesanía general desarrollan la habilidad y la creatividad en acciones formativas de introducción al diseño, dibujo, elaboración de artículos en bambú y mimbre, aprovechamiento de residuos, bisutería, pintura, cerámica, vitrales, sand blasting, papel hecho a mano, repujado en metales, acabados actuales, técnicas de envejecimiento, escultura en metales y encolados en tela.

-Artesanía en madera

Dentro del sector artesanal, el subsector más grande por su tamaño en el país es el de la artesanía en madera, pues representa un 36% del total. Por esta razón, el INA

renovó totalmente para el año 2001 la oferta de capacitación para este subsector con cursos acordes con las necesidades actuales del mercado, como acabados de muebles, marmolados, muebles creativos, etc.

-Artesanía del cuero y calzado

Los programas de artesanía del cuero y calzado dan la oportunidad de desarrollar las habilidades para producir souvenirs, recuerdos, bisutería, artículos para el hogar y artículos que son complementos del vestuario.

-Corte y confección de ropa a la medida

Los programas del subsector de corte y confección de ropa a la medida, capacita para la elaboración de prendas de vestir, para el desempeño en los niveles de modista y alta costura. La respuesta de este subsector a las exigencias del mercado es muy variada. Se imparten módulos de ropa para dama, ropa infantil, artículos con tela para decorar el hogar, cortinas, sábanas y almohadones.

-Sastrería

En sastrería, el INA actualiza su oferta y la hace más atractiva para todas las regiones del país. Se incluyen en ella los siguientes módulos: Confección de trajes deportivos, Confección de pantalones para dama, Confección de pantalones tejanos o jeans, Confección de pantalones safari, Confección de saco ejecutivo para dama.

-Bordado

La oferta en este subsector ha sido actualizada en cuanto a las técnicas de acuerdo con las necesidades de capacitación de los participantes y con los cambios acelerados que exige la globalización, con cursos en técnicas como las siguientes: bordado brasileño, bordado con cintas, bordado Shwam, Quilting y puntos básicos para tapicería.

-Peluquería y estética

El INA siempre se ha distinguido por tener una oferta totalmente actualizada en este campo.

-Peluquería

Cursos de peinados elaborados, peinados con aspectos húmedos, corte de cabello según tendencias de la moda, tinturación según tendencias de la moda

-Estética

Cursos de automaquillaje, maquillaje de novia, limpieza facial profunda, depilación y uñas artificiales.

3.1.3 Proceso de Planeamiento y Evaluación

La estructura del Núcleo de Procesos Artesanales esta conformada por una Jefatura y tres Procesos: Gestión Administrativa, Gestión Tecnológica y Planeamiento y Evaluación. Para efectos de esta investigación se consideró de manera particular al Proceso de Planeamiento y Evaluación, instancia responsable de las siguientes gestiones:

-Estudio de la demanda

Tiene como propósito obtener información cuantitativa y cualitativa sobre la demanda de formación y capacitación, para orientar el diseño curricular. Se determina cuántas personas se necesitan en cada área de mercado, y el tipo de mano de obra requerida. Esto permite la actualización permanente de los perfiles profesionales.

-Diseño de la estructura modular y del itinerario de formación profesional

Consiste en organizar la formación profesional en función de las características y las demandas de los sectores productivos, y estructurar en forma modular los programas de tal manera que se agilice y racionalice el uso de los recursos.

Además, deben definirse los criterios de evaluación y validación de los conocimientos y destrezas profesionales de las personas integradas a los diferentes ámbitos económicos y actividades productivas.

Es importante señalar que en el libro “Modelo para planeamiento curricular” se asegura que “en la formación de los módulos se toman en cuenta los elementos

relacionados con la persona y el trabajo de manera que en estos se busque desarrollar aptitudes creativas, reflexivas, innovadoras y la capacidad para incorporarse o adaptarse según corresponda, a los cambios rápidos que la tecnología impone constantemente, todo en función de los requerimientos del perfil profesional".(INA, 1996: 20).

-Diseño de los módulos de formación profesional

Consiste en determinar qué debe conocer, hacer y ser una persona para demostrar el dominio de un proceso, o procedimiento, o el desarrollo de capacidades y cualidades relacionadas con el perfil profesional y la situación de trabajo real. El contenido de cada módulo debe permitir a las personas alcanzar alto grado de desarrollo técnico, de competitividad, y de productividad laboral.

-Diseño de programas modularizados

Esta función es la de integrar, en un sistema de formación técnico pedagógica (SITP), la relación de los módulos con la salidas certificables, la duración y los códigos de cada programa, y los nombres de los módulos con su respectivo código y duración.

El conjunto de programas modularizados constituye el plan de formación del subsector correspondiente.

-Elaboración del material didáctico de refuerzo

Este proceso debe también entregar, a los participantes en acciones formativas, información acerca de los contenidos claves y relevantes del proceso de enseñanza de un módulo de formación, con el fin de facilitar la adquisición de capacidades requeridas para desarrollar procesos y procedimientos relacionados con el área funcional.

-Poner los locales a punto

Se deben preparar el local, los equipos, los materiales y hasta el mobiliario de tal forma que todo se ajuste a las actividades y al tipo de los participantes, tanto en lo que se refiere a la situación general del local, (condiciones físicas del aula,

alumbrado, ventilación, etc) como en lo que atañe a la situación práctica inmediata (iluminación, colocación de los alumnos, etc).

Además de lo anterior, asigna instructores a las diferentes unidades regionales, realiza evaluaciones de impacto, concurrentes y de resultados, elabora el presupuesto del Núcleo, y el Plan Operativo Anual. También realiza los llamados avales, que son confirmaciones de la idoneidad de un instructor después de haberlo sometido a pruebas y evaluaciones.

3.1.4 Instrumentos utilizados por el Proceso de Planeamiento y Evaluación para la atención de las personas con discapacidad

Para atender a las personas con discapacidad que ingresan al sector Procesos Artesanales, el Proceso de Planeamiento y Evaluación, sigue una estrategia que contempla las siguientes acciones:

- Buscar capacitación para el personal docente.
- Darles supervisión y asesoramiento técnico a los docentes que atienden personas con NEE.
- Sensibilizar al personal docente.
- Incluir, dentro de los programas de formación, recomendaciones de consulta a bibliografía que permita a los instructores desarrollar competencias en lo referente a la atención de personas con discapacidad.

Como se puede apreciar, las acciones están dirigidas básicamente hacia el personal docente como uno de los principales actores en el proceso de formación.

No existen en la reglamentación del INA procedimientos específicamente indicados, como responsabilidad del Proceso de Planeamiento y Evaluación, con respecto a la atención de PcD, por lo que le ha correspondido a esta instancia técnica elaborarlos en la marcha.

Algunas de las acciones que ha establecido en la práctica, son las siguientes:

- La coordinación con los Comités de Apoyo Educativo (CAE).

- Una relación directa con personal de orientación destacado en centros de formación.
- Coordinación con el Servicio de Coordinación sobre Discapacidad SECODI para establecer adecuaciones curriculares significativas y no significativas, y adecuaciones de acceso.

Los mecanismos desarrollados son los siguientes:

- Una relación constante de realimentación y asesoramiento con el SECODI.
- Estrecha relación con encargados de sectores, subsectores y Unidades Regionales.
- Reuniones periódicas con los CAE, para tratar de resolver de manera rápida los problemas que se presentan.
- Búsqueda de las personas que le han dado acompañamiento a una determinada persona para que guíen el Proceso de Planeamiento y Evaluación y para que cada quien asuma las responsabilidades que le correspondan.
- Solicitud de expedientes de algunas personas que vienen de instituciones públicas.
- El seguimiento y avance de las personas durante la acción formativa.

Como se puede observar, el Proceso de Planeamiento y Evaluación, a pesar de la ausencia de definiciones institucionales en materia de procedimientos y mecanismos oficialmente definidos; emplea medidas que podrían servir de base para realizar un documento que sienta pautas en este sentido.

Aunado a esto, una de las fortalezas que el Proceso de Planeamiento y Evaluación tiene es que al estar su oferta conformada por módulos les permite conformar programas que respondan a las necesidades de una población específica, así como ofertas especialmente adaptadas.

Además, según ellos, para tomar en cuenta la perspectiva de igualdad y equiparación de oportunidades desde el diseño de la oferta formativa se toman en cuenta los lineamientos de las políticas institucionales, se tiene como insumo los estudios de demanda.

3.2 Principales instrumentos creados por la institución para lograr la equiparación e igualdad de oportunidades

El INA es una de las instituciones de mayor importancia en el país en lo que a capacitación y formación para el trabajo se refiere. Con el objetivo de velar por el cumplimiento de lo que establece la Ley 7600, se ha dado a la tarea de crear una estructura organizativa así como mecanismos institucionales que brinden soporte a la puesta en marcha del proceso de equiparación de oportunidades.

Ya en los años 80, la institución había empezado la coordinación con el entonces Instituto Nacional de Rehabilitación, actual Consejo Nacional de Rehabilitación (CNREE), y se habían iniciado acciones de capacitación puntuales para PcD, aplicando el enfoque, entonces dominante, de la rehabilitación, que conlleva un tratamiento segregado, exclusivo para PcD. Dentro de esta práctica, los esfuerzos de la formación profesional iban dirigidos directamente a PcD (grupos exclusivos de PcD).

Simultáneamente se dio la experiencia de ingreso de PcD a las acciones formativas regulares del INA en centros de formación, que se incorporaron particularmente a acciones formativas en la modalidad formación producción individualizada o “taller público”, una forma de entrega que se caracterizó por ser no escolarizada, individualizada y flexible.

Esta práctica continuó hasta que, en el año 1996, se decretó la Ley 7600 y, en 1998, su reglamento.

Para este período el INA, como miembro de la Junta Directiva del CNREE, recibió directamente los lineamientos y efectos de los cambios de concepción sobre la integración de las PcD, hasta llegar a asumir las ideas del modelo de *vida independiente* y de *autonomía personal*, que plantea que la PcD no debe ser objeto de atención sino sujeto de derechos; que es una persona que demanda servicios como cualquier otro ciudadano.

Entre el 1996 y parte de 1999, el INA inició una campaña fuerte de sensibilización e información acerca de la Ley 7600 dirigida al personal de instrucción, campaña que se coordinó con el CNREE y que contribuyó al cambio de mentalidad.

En 1999, cuando el MEP, el CNREE y la Unidad de Servicio al Usuario del INA, coordinaron el Seminario de Adecuación Curricular y Formación Profesional, surgió conciencia de lo que faltaba por hacer y se tomaron decisiones claves que cambiaron la respuesta institucional a las exigencias planteadas en la Ley 7600.

En las conclusiones de esta actividad se plantearon las siguientes recomendaciones: crear una normativa (un reglamento para la aplicación de adecuaciones curriculares), plasmar una política institucional en materia de discapacidad y crear un servicio operativo que diera seguimiento técnico a la respuesta institucional de cumplimiento de la Ley 7600.

En el año 2000 en la sesión N° 3753 la Junta Directiva del INA acordó la siguiente política *“Garantizar la apertura a los programas de formación profesional a personas con NEE en igualdad de condiciones y requisitos, tanto en zonas rurales como urbanas con miras a la integración permanente y desarrollo de estas en actividades productivas del país”*; que se complementa con acciones de sensibilización y capacitación, adecuaciones del entorno, los servicios y las instalaciones, procurando que los servicios de apoyo, las ayudas técnicas y curriculares en los procesos de información y selección estén acordes con las necesidades de las personas con discapacidad.

En la formulación de esta política participó un equipo técnico que tenía amplia experiencia en el tema, y que evitó que se mantuviera la atención de esta población como formación profesional aislada y segregada. Se acordó entonces que en adelante no se iban a crear programas especiales, sino que toda la oferta formativa del INA quedaría disponible, en todas sus modalidades, para las PcD, con lo cual desapareció la atención concebida como “rehabilitación”.

Esto se ha hecho cumplir en toda la institución y se ha canalizado desde las altas direcciones, hasta los niveles más ejecutivos del INA, a través de las acciones antes mencionadas, así mismo, se ha querido incorporar el espíritu de la ley en el diseño y gestión de la oferta formativa.

Además se ha tratado de tener una estrecha coordinación con instituciones contrapartes como: Instituto Hellen Keller, Ministerio de Educación Pública, Instituto Nacional de Seguros, Patronato Nacional de Ciegos, Caja Costarricense de Seguro Social, Organizaciones no Gubernamentales, entre otras, definiendo mecanismos formales para que las personas referidas se presenten al INA con un perfil mínimo, que les permita brindarle un mejor servicio a las personas con discapacidad.

En ese mismo año la Junta Directiva del INA aprueba el “Reglamento para la Aplicación de adecuaciones curriculares para participantes con NEE en la formación profesional” que regula la aplicación de las adecuaciones curriculares para alumnos que actualmente están estudiando o que quieren a ingresar al INA.

Poco a poco este proceso ha avanzado, pues en el marco del Plan de Nacional de Desarrollo 2002-2006, la Junta Directiva acordó en el año 2002. adoptar otra política:

“Promover y desarrollar acciones de formación y capacitación flexibles y oportunas dirigidas a atender las necesidades de las personas en desventaja social: mujeres en condiciones especiales, personas con discapacidad, jóvenes en condiciones de marginalidad, indígenas, población migrante debidamente legalizada, adultos mayores, privados de libertad, entre otros; con el propósito de asegurar su inserción laboral en el mercado del empleo” (INA, 2003:3).

Esta política sería promovida a través de la siguiente estrategia:

“Promover e impulsar la equiparación de oportunidades en todas las gestiones, procesos y servicios institucionales, para posibilitar el acceso de las personas con discapacidad a la formación profesional, en iguales condiciones de calidad,

oportunidades, derechos y deberes que el resto de los habitantes, tanto en la zonas rurales como urbanas, en todos los sectores de la economía; con miras a lograr su integración y desarrollo en la actividad productiva del país y coadyuvar así con el mejoramiento de su calidad de vida y participación ciudadana de conformidad con el principio de igualdad de oportunidades” (Idem:3).

Junto a esto, se asumieron desafíos institucionales como:

- Eliminar toda discriminación contra las PcD en la prestación de servicios institucionales.
- Garantizar la equiparación de oportunidades para participantes con NEE en todos los modos, modalidades y acciones formativas de la oferta formativa institucional (facilitando la aplicación de adecuaciones curriculares, ayudas técnicas y otras estrategias de apoyo educativo).
- Garantizar condiciones de accesibilidad en todas las instalaciones de la institución, la información y servicios administrativos para que las PcD ejerzan su derecho a la formación profesional.
- Adecuar los servicios de información y los procesos de selección de participantes para responder de manera apropiada a las necesidades y requerimientos de las PcD que soliciten capacitación en la institución. (Idem:11).

Si bien es cierto se han hecho grandes esfuerzos, aún falta camino por recorrer y personal por capacitar para que, tanto en el diseño como en la ejecución de las acciones formativas se incorporen los principios de igualdad y equiparación de oportunidades, logrando un cambio de actitud para transformar la cultura organizacional e institucional de manera que se construyan las condiciones organizacionales, técnicas y administrativas requeridas para responder a las demandas de las personas con discapacidad.

3.3 Estructura organizativa que se ha dado en el INA para dar cumplimiento a la Ley 7600

Además de los lineamientos que ha creado el INA para dar cumplimiento a la Ley 7600, se han establecido diferentes instancias con funciones bien definidas que están pendientes del cumplimiento de la Ley 7600.

Para marzo del 2000 se creó el Servicio de Coordinación sobre Discapacidad (SECODI), instancia adscrita a la Unidad de Servicio al Usuario que tiene entre otras las siguientes responsabilidades:

- Asumir la atención directa de las personas con necesidades educativas especiales, calificadas y referidas por los comités de Apoyo Educativo de cada centro de formación, para realizar el análisis de sus demandas y ayudarlas a definir su vocación.

- Prestar servicios de información y orientación a las personas solicitantes de ingreso que presenten necesidades educativas especiales.

- Brindar servicios de asesoramiento y acompañamiento a CAE y a las unidades ejecutoras de la institución.

- Coordinar y desarrollar actividades de sensibilización y capacitación relativas a la equiparación de oportunidades, para el personal.

- Acompañar y asesorara los servicios de bienestar estudiantil establecidos en los centros de formación, así como planificar actividades que contribuyan al desarrollo institucional en materia de equiparación de oportunidades.

SECODI, además, debe plantear y canalizar iniciativas de coordinación interinstitucional con entidades del estado, organizaciones no gubernamentales y específicamente con organizaciones de personas con discapacidad, en cuanto a equiparación de oportunidades.

En ese mismo año, se conformó la Comisión Institucional de Equiparación de Oportunidades, que en el 2001 se denominó Comité Institucional de Equiparación de Oportunidades (CIEO), ente rector en materia de discapacidad dentro del INA, y le corresponde liderar, orientar y definir institucionalmente el proceso de equiparación de oportunidades, así como fiscalizar que toda la institución cumpla con esta normativa.

Esta conformado por representación de la Subgerencia Técnica (quien preside), representante de la Contraloría de Servicios del INA, representante propietario y suplente de la Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos y la Gestión Tecnológica y de Gestión Regional, el representante propietario y suplente del INA ante la Junta Directiva del CNREE y, con carácter asesor un representante de la Unidad de Desarrollo y Estadísticas y un representante del Servicio de Coordinación sobre Discapacidad (SECODI).

Entre sus funciones específicas se encuentran:

- Formular y promover normas en materia de equiparación de oportunidades en el INA.
- Orientar y coordinar el proceso de equiparación de oportunidades en todas las Unidades institucionales, en cumplimiento de las responsabilidades consignadas en el “Reglamento para la Aplicación de adecuaciones curriculares a participantes con necesidades educativas especiales en la formación profesional del INA”.
- Promover y gestionar el desarrollo institucional en materia de equiparación de oportunidades.
- Gestionar estrategias de coordinación interinstitucional con instancias gubernamentales privadas, para la atención efectiva de la población con discapacidad y necesidades educativas especiales.

Otra iniciativa relevante en el año 2000 fue la elaboración del Reglamento de Aplicación de Adecuaciones Curriculares para participantes con necesidades

educativas especiales en Formación Profesional. Este reglamento fue aprobado por Junta Directiva en diciembre del año 2000.

Los Comités de Apoyo Educativo (CAEs), fueron progresivamente conformados a partir de junio del 2001. Este hecho marca el principio de la nueva etapa del INA, la de un nuevo paradigma, una nueva estructura.

De conformidad con lo que indica el Reglamento de Adecuaciones Curriculares se procedió a la conformación de CAEs en todos los centros de formación del INA, esta instancia la conforman: la persona encargada del centro de formación (quien preside), representante del personal de servicio al usuario, preferiblemente el de orientación y representante del personal docente. Además, se previó la participación de PcD dentro del CIEO y los CAE.

Dentro de las principales responsabilidades de los CAEs están:

- Elaborar un plan de trabajo anual que permita resolver progresivamente las necesidades de equiparación y apoyo en materia de discapacidad y necesidades educativas especiales.
- Acatar los acuerdos y disposiciones del Comité Institucional de Equiparación de Oportunidades.
- Resolver las necesidades de apoyo y de ayudas técnica que de las PcD que reciban los servicios del INA en los diferentes centros de formación.
- Ser la instancia oficial para la atención y canalización de las acciones a favor de la equiparación de oportunidades en los diferentes centros de formación del INA.

CAPITULO IV

La inserción de los principios de igualdad y equiparación de oportunidades en la oferta formativa del Núcleo de Procesos Artesanales

4. Resultados de la investigación

El trabajo de campo consistió en la aplicación de entrevistas estructuradas a 44 personas con discapacidad que participaron en las acciones formativas del Sector de Procesos Artesanales durante el primer semestre del 2003, entrevistas focalizadas con la jefa del Núcleo de Procesos Artesanales, la Encargada del Centro Nacional Especializado en Procesos Artesanales y los encargados del Proceso de Planeamiento y Evaluación, entrevistas de consulta a personal docente que estuvo a cargo de la capacitación de las PcD en Centros de Formación y dos mesas redondas con personal colaborador del Proceso de Planeamiento y Evaluación del Núcleo Procesos Artesanales; asimismo, entrevistas individuales y colectivas a personas de organizaciones de personas con discapacidad beneficiarias de acciones formativas del Sector indicado, y entrevistas de consulta a familiares/ encargados de estas personas.

4.1 Personal de Instrucción

Se entrevistó a 18 docentes responsables de acciones formativas en que participaron PcD en los Centros de Formación Talleres Públicos seleccionados, en el Centro Nacional Especializado en Procesos Artesanales y en cuatro Centros de Organizaciones de personas con discapacidad.

Este personal, presenta diversas formas de contratación para la prestación de sus servicios, a saber:

-De planta

Son docentes que cuentan con una plaza sea en calidad de propietario o interina por el régimen del Servicio Civil. Tienen una relación obrero patronal con la institución, poseen derecho a capacitación y cuentan con todas las garantías laborales.

-A plazo fijo

Son docentes que el INA contrata anualmente; cuentan con los mismos derechos que los de planta. Sin embargo, en caso de que la institución considere que ya no se requiere sus servicios, se prescinde de ellos. Tienen derecho a capacitaciones y cuentan con las garantías laborales correspondientes.

-Por contrato por empresas de instrucción técnica

Personal que el INA contrata a través del Reglamento de Contratación de Servicios de Instrucción Técnica. La institución no contrata directamente al instructor, sino a una empresa física o jurídica que brinda servicios de instrucción técnica. Este docente tiene una relación y vinculación obrero patronal con la empresa de instrucción técnica a la que el INA le compra los servicios. El personal docente en esta condición no puede participar en actividades de capacitación organizadas por el INA.

En la muestra utilizada en esta investigación, seleccionada aleatoriamente, la distribución de los instructores según su forma de nombramiento, resultó como sigue:

Cuadro Nº 9
Instructores entrevistados, según su categoría dentro de la institución

Categoría	Valor relativo	Valor absoluto
Planta	39%	7
Plazo Fijo	11%	2
Contrato	50%	9
<i>Total</i>	<i>100%</i>	<i>18</i>

Fuente: Elaboración propia.

De lo anterior se evidencia que, según las condiciones de contratación, sólo un 50% de los instructores de la muestra tienen, posibilidades de que el INA les brinde capacitación y asesoría que les facilite la atención de PcD, es decir que solo una

parte del personal de instrucción estará capacitada para atender a las personas con discapacidad de manera adecuada, de acuerdo a sus características. El resto dependen de las oportunidades que a este efecto les ofrezca las empresas de instrucción técnica a las que pertenezcan.

Al personal docente se le consulto con respecto a las variables que se presentan a continuación.

Accesibilidad

El cuadro N° 10 resume lo contestado por los instructores a este respecto:

Cuadro N° 10
Condiciones de accesibilidad a las acciones formativas para las PcD, según la opinión del personal docente

Existe	Valor relativo	Valor absoluto
No	83%	15
Sí	17%	3
<i>Total</i>	<i>100%</i>	<i>18</i>

Fuente: Elaboración propia.

Cabe advertir que, según las respuestas de los instructores, la accesibilidad se concibe principalmente como posibilidad de acceso a las instalaciones físicas, y, en ningún caso, como facilidades de acceso que brinden los programas mismos. Sí se refieren estos funcionarios a la adecuación curricular como una forma de accesibilidad.

En ese 83% que opina que realmente existen oportunidades de acceso a las acciones formativas para las personas con discapacidad y necesidades educativas especiales, la mayoría añade que esto depende del tipo de discapacidad, ya que algunas de ellas, como es el caso de las mentales, les generan a los instructores

más dudas acerca de cómo y en qué medida se deben aplicar las adecuaciones curriculares para propiciar el aprendizaje. Fue señalado, además, que es importante la disponibilidad del docente ya que, aunque en el país y en la institución haya instrumentos legales que definen las responsabilidades del educador, si éste no tiene la intención de apoyar a esas personas, es más difícil que ellas cuenten realmente con oportunidades de capacitación.

El 17% restante, justifica su respuesta diciendo que los centros no son adecuados para recibir a la población de este tipo y que no todos los instructores están capacitados para atenderla; además, agrega que “hace falta flexibilizar los requisitos de algunas acciones formativas”.

De las respuestas de los instructores a las preguntas sobre la accesibilidad en general, se aprecia que ellos, en una gran mayoría, no cuestionan el hecho de que la responsabilidad de brindar acceso a las personas con discapacidad, sea delegada precisamente en ellos.

-Accesibilidad del espacio físico

El siguiente cuadro describe en forma general las respuestas de personal docente a las preguntas sobre las medidas que se toman para garantizar el acceso al espacio físico, mobiliario y maquinaria.

**Cuadro N° 11.
Medidas para garantizar el acceso al espacio físico
para PcD según opinión del personal docente**

Medidas tomadas	Valor relativo	Valor absoluto
Sí, se realizan adecuaciones de acceso	11%	2
Ninguna	11%	2
Se adecua de acuerdo con la discapacidad de la persona	50%	9
No es necesario aplicar ninguna adecuación	17%	3
Se toman medidas específicas	11%	2
<i>Total</i>	<i>100%</i>	<i>18</i>

Fuente: Elaboración propia.

El 17% que responde que no es necesario realizar ninguna adaptación, explica que en estos centros se están haciendo diferentes mejoras, y que las personas con discapacidad que han estado allí, no han tenido problemas de acceso. Este porcentaje corresponde a los instructores que imparten especialidades meramente manuales, es decir, aquellas donde no es necesaria la utilización de maquinaria, y cuyos talleres no presentan problemas en el espacio físico. Las únicas medidas especificadas (por un 11%) fueron las de evitar obstáculos en corredores y puertas. La adecuación del espacio físico fue mencionada en forma general por el 11% que afirmó que sí se realizan adecuaciones.

Las dos instructoras (11%) que opinaron que no se toma ninguna medida, se encuentran laborando en uno de los centros que no pertenecen al INA y afirman que a esa situación se debe el que no se haga nada a este respecto. Asimismo, están en este grupo quienes aseguran que la falla se origina en el hecho de que hay una barrera entre lo técnico y lo administrativo y las autoridades correspondientes no se interesan en ello.

El 50% que asegura que se realizan las adecuaciones del espacio de acuerdo con la discapacidad de la persona, aclara que esto lo hace cada instructor o instructora.

El trámite establecido para adecuar el espacio físico, contempla mejoras de obras menores o de mantenimiento y la gestión de obras mayores o de inversión. Para obtener los fondos que necesitan, los Centros de Formación deben enviar una identificación de necesidades y su presupuestación ante el equipo de Planificación de la Unidad regional correspondiente. Así que es responsabilidad de los encargados de cada uno de los centros de formación, realizar las solicitudes del caso con antelación, a fin de que sean analizadas y los fondos incluidos en el presupuesto. En caso de obras mayores que demanden proyectos de inversión los Centros de Formación deben coordinar al efecto con la Unidad de Arquitectura e Ingeniería institucional, para que esta evalúe la solicitud, gestione el diseño del

proyecto y tramite la gestión de compra respectiva, requiriendo estos proyectos de la aprobación de la Junta Directiva del INA y de la autoridad presupuestaria.

Es importante también enfatizar sobre el hecho de que, aunque los Centros de Formación Talleres Públicos del INA, son los que atienden la mayor cantidad de población con discapacidad, el personal docente entrevistado, declara que en esos centros se toman medidas muy básicas en materia de acceso del espacio físico como evitar obstáculos en corredores y puertas y no se enfrentan las limitaciones de infraestructura.

-Actividades para fomentar la participación de las personas con discapacidad

Con respecto a las prácticas del INA para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad, el 100% contestó que sí existen. El 67% de ellos dijo que, en los centros como tales, no se realiza ninguna actividad general, pero aseguran que sí se hacen al interno de los grupos. El 6% afirmó que se celebran en el centro días festivos como el 15 de Setiembre; otro 11%, que en los centros se realizan actividades de proyección comunitaria, como carreras, y que allí se preocupan por el área socio afectiva de los participantes. Un 5%, que realizan actividades de todo tipo, como carreras, bailes y fiestas. En tanto que un 11% restante considera que se realizan muy pocas actividades.

El que las actividades se realicen mayoritariamente en los grupos, y no a nivel de centro, tiene relación con que el 50% de los instructores están nombrados por contrato y no pueden realizar este tipo de actividades debido a que deben cumplir con el tiempo establecido precisamente en sus contratos.

Por otra parte, se observa que, en las actividades realizadas en los grupos se incluye a las personas con discapacidad de manera igualitaria y fomentando su participación de manera activa.

-La orientación y la selección de los personas con discapacidad

La situación a este respecto se indica en el Cuadro N° 12.

Cuadro N° 12
Orientación y selección de Participantes e
ingreso de PcD según criterio del personal docente
(Artículo 54 de la Ley 7600)

Interpretación	Valor relativo	Valor absoluto
PcD ingresa directamente	56%	10
PcD es atendida de previo por Orientación o al CAE	38%	7
PcD es valorada técnicamente por personal docente	6%	1
<i>Total</i>	<i>100%</i>	<i>18</i>

Fuente: Elaboración propia.

El 56% de las personas consultadas consideran que las personas con discapacidad entran directamente a las acciones formativas y no hay un proceso de selección y ubicación. Plantean que muchas de ellas no tienen aptitudes para la acción formativa en que están y que esto dificulta el proceso de enseñanza aprendizaje. Uno de los instructores aseguró que, inclusive, se le han presentado casos en que los muchachos ni siquiera se interesan por las artesanías, esto particularmente se ha presentado con las personas que vienen de los Programas de IV ciclo de Educación Especial.

Por otra parte el 38% de quienes se consultaron reconocen la participación en el proceso de ingreso de las PcD del Servicio de Orientación y del Comité de Apoyo Educativo (CAE). Se manifiesta que esta intervención en el proceso de ingreso de las PcD permite determinar qué es lo que cada participante necesita en cuanto a apoyo educativo de acuerdo con su potencialidad para lograr los objetivos de aprendizaje. Además que favorece el seguimiento de cada caso.

Una docente manifestó que en el ingreso de PcD corresponde al personal docente la evaluación técnica para adecuar el proceso de formación a las capacidades de la persona aspirante de ingreso. Se examina la funcionalidad de la PcD considerando el cuadro sinóptico, se explora sus capacidades en las distintas técnicas, y luego se

determina en qué técnica debe especializarse la persona de acuerdo con sus habilidades.

En este apartado, vale la pena recordar que el Reglamento de Aplicación de Adecuaciones Curriculares, Capítulo 11, inciso d, estipula que los estudiantes que participan en las acciones formativas impartidas por el INA, tienen derecho a orientación en el área vocacional a fin de facilitar el proceso de selección para las actividades formativas que ofrece el INA.

Sin embargo, es criterio de la mayoría del personal docente consultado, que no se ofrece una orientación y una selección adecuadas de las personas con discapacidad; lo que no sólo perjudica a estas personas, sino que también coloca a los instructores en una situación de mayor dificultad para establecer apoyos y para lograr los objetivos de enseñanza aprendizaje establecidos en las acciones formativas.

Cabe señalar que ningún docente mencionó la coordinación interinstitucional en este campo, a pesar de que el Artículo 9, inciso g, del Reglamento de Aplicación de Adecuaciones Curriculares del INA, señala que éste debe “Solicitar al MEP u otras instituciones especializadas que al referir participantes con NEE, remitan el perfil funcional del participante”.(INA, 2000:8)

El apoyo de los familiares

Como puede verse en el Cuadro N° 13, el 50% de los instructores entrevistados aseguró que sólo los profesores de IV Ciclo de Educación Especial, les prestan ayuda para la atención de las personas con discapacidad, por el contrario, un 11% afirmó que sólo los familiares suministran esa ayuda, un 28%, que ambos, y un 11% que no recibe ayuda ni de unos ni de otros.

Cuadro N° 13
Apoyo de los familiares y de los profesores del IV Ciclo de Educación Especial en la capacitación de PcD

Participación	Valor relativo	Valor absoluto
Ninguna	11%	2
Sólo profesores	50%	9
Profesores y padres	28%	5
Sólo padres	11%	2
<i>Total</i>	<i>100%</i>	<i>18</i>

Fuente: Elaboración propia.

Es importante hacer resaltar el alto porcentaje de instructores que opinan que el apoyo de los familiares al proceso de enseñanza-aprendizaje es nulo. Aun en los casos en que declaran que existe, los instructores aseguran que es mínimo; se preocupan poco aún por los menores de edad, y sólo en caso de la discapacidad sea muy notoria están más pendientes. Manifestó uno de ellos: “Siento que no hay compromiso por parte de los padres de dar el seguimiento que estas personas necesitan”.

Por otra parte se indica que, los profesores del IV Ciclo de Educación Especial, los visitan con mayor frecuencia. Pero, aunque algunos brindan información al personal docente del INA sobre cómo tratar a los estudiantes con necesidades educativas especiales que refieren, el apoyo no es suficiente. Siendo pocos los profesores de colocación de programas de IV Ciclo de Educación Especial, quienes se preocupan por brindar un seguimiento sistemático.

Personal docente del INA consultado manifiesta que el apoyo de estos profesores y de los familiares, contribuiría a ofrecer una atención y capacitación adecuada y apropiada a participantes con necesidades educativas especiales, no solo por disponer de información clave, sino por que permiten complementar los apoyos que se puedan requerir.

Medidas presupuestarias

A la pregunta sobre si la Institución toma las medidas presupuestarias necesarias para mejorar la situación de las personas con discapacidad, los instructores respondieron como lo muestra el Cuadro N° 14

Cuadro N° 14
Adopción de medidas presupuestarias por parte del centro para la atención de las personas con discapacidad

Son tomadas las medidas presupuestarias	Valor relativo	Valor absoluto
Sí	56%	10
No	17%	3
No sé	28%	5
<i>Total</i>	100%	18

Fuente: Elaboración propia.

Un 56% de los instructores considera que, a pesar de que el presupuesto es restringido, sí se toman las medidas presupuestarias necesarias para mejorar las condiciones de participación de las personas con discapacidad (básicamente el otorgamiento de becas y las adecuaciones de acceso).

El 17% que aseguró que no se toman tales medidas, agregó que quizá no sea por indisposición del centro, sino por falta de presupuesto para este propósito.

El 28% restante que dijo que no sabe, se justifica diciendo que estos temas son de índole administrativo, y que a ellos no se les informa al respecto.

Capacitación de los instructores

La forma en que los instructores se refieren al tema de la capacitación que reciben, se puede ver en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 15
Capacitación sobre atención de discapacidad
para el personal de instrucción

Reciben capacitación	Valor relativo	Valor absoluto
Sí	67%	12
No	33%	6
<i>Total</i>	<i>100%</i>	<i>18</i>

Fuente: Elaboración propia

El 67% que afirmó haber recibido capacitación, dice que se les ha dado asesoramiento para adecuaciones curriculares, sobre accesibilidad, comunicación con personas con discapacidad, indican que se ha facilitado material escrito de apoyo; que han recibido apoyo de servicios de orientación, y que, además, cuentan con ayuda de CAE y de SECODI donde pueden acudir cuando deseen realizar consultas.

En el 33% de docentes consultados, que dicen que no se le resuelven sus necesidades de capacitación para mejorar la atención de personas con discapacidad de ninguna forma, se encuentra personal de empresas de instrucción técnica y un instructor de planta.

Al respecto de esta consulta cabe reiterar lo siguiente: los instructores nombrados por contrato, que pertenecen a empresas de instrucción técnica, no tienen acceso a las diferentes actividades informativas acerca de la ley 7600 y menos aún a actividades de capacitación, por no ser personal de la institución. Esta razón justifica el hecho de que 5 de los docentes entrevistados indiquen no haber recibido capacitación en relación con la discapacidad. Los cuatro que afirmaron que sí la recibieron, manifestaron haber recibido: información muy general (recibida a través de publicaciones), de conversaciones con personal de orientación, charlas y asesoramientos.

El no haber recibido capacitación pone en desventaja a los instructores a la hora de atender a personas con discapacidad, y entra en contradicción con el Artículo 14 del

Reglamento de Aplicación de Adecuaciones Curriculares, que señala como un deber del personal de instrucción “Participar en actividades de capacitación en cuanto a la temática de la discapacidad”.

En el desarrollo de esta investigación se tuvo conocimiento de que el Proceso de Planeamiento y Evaluación del Núcleo de Procesos Artesanales, está tomando las medidas al respecto, entre las que se encuentra la de exigir a las empresas oferentes de servicios de instrucción técnica, que los personal docente que ofrece cuenta con conocimientos respecto a la atención de participantes con NEE. Incluso esta disposición se ha considerado en la aplicación de avales a personal de empresas de instrucción técnica a mediano plazo.

A la pregunta sobre la forma en que han recibido formación para la atención de personas con discapacidad, los instructores respondieron como puede verse en el cuadro siguiente:

Cuadro N° 16
Respuestas a la necesidad de capacitación del personal de instrucción sobre la atención de PcD

Servicios	Valor relativo	Valor absoluto
Asesorías de Orientación, CAE o SECODI	39%	7
Charlas y folletos	28%	5
Ninguna	33%	6
<i>Total</i>	<i>100%</i>	<i>18</i>

Fuente: Elaboración propia

El 33% que dice no haber recibido información de ninguna forma, corresponde a instructores nombrados por contrato. Ellos afirman que la poca información que tienen es porque la han buscado por su cuenta.

En lo que respecta, específicamente, a la forma en cómo se les hace llegar información a cerca de la Ley 7600 el personal de instrucción responde como se presenta en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 17
Forma en que se le hace llegar información a cerca de la Ley 7600 al personal de instrucción

Forma en que se les hace llegar la información	Valor relativo	Valor absoluto
Capacitaciones	17%	3
Charlas y material escrito	61%	11
Ninguna	22%	4
<i>Total</i>	<i>100%</i>	<i>18</i>

Fuente: Elaboración propia

Resulta especialmente significativo el dato de que un 22% no ha recibido información ni siquiera sobre la ley 7600, a pesar de que, como se dijo antes, el artículo 14 del Reglamento de Aplicación de Adecuaciones Curriculares del INA, habla del deber de los instructores de participar en las actividades de capacitación en cuanto a la temática de discapacidad. Esto, como también se mencionó anteriormente tiene relación con las condiciones de contrato de los instructores.

Medidas institucionales para propiciar condiciones de igualdad para las personas participantes con discapacidad:

Sobre este tipo de medidas, las opiniones de los instructores entrevistados se presentan en el Cuadro N° 18:

Cuadro N° 18
Medidas para propiciar condiciones de igualdad para los participantes con discapacidad

Medidas adoptadas	Valor relativo	Valor absoluto
No hace falta tomar ninguna más	50%	9
Se les hace partícipes a las PcD en todas las actividades que se organizan.	22%	4
Inclusión de la temática en las charlas sobre valores	11%	2
Incluir el tema con objetivos transversales en la oferta formativa regular	17%	3
<i>Total</i>	<i>100%</i>	<i>18</i>

Fuente: Elaboración propia

Quienes afirman que no hace falta tomar ninguna nueva medida (72%), justifican su afirmación diciendo no hay separación ni diferencia de trato con respecto a los demás alumnos.

El 11% que asegura que se imparten charlas de valores informa también que se aprovechan fechas como la Semana de Rehabilitación para hablar de la Ley 7600, donde además se les habla del apoyo que deben darse unos a otros.

Interesante la manifestación de un 17% de los docentes respecto al impacto de la inclusión del principio de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, dentro de los objetivos transversales, en toda la oferta formativa del Núcleo Procesos Artesanales. Esta nueva medida curricular impulsada por el Núcleo de Procesos Artesanales facilita la divulgación de los principios y fines de la Ley 7600 en toda la población participante en acciones formativas del sector en cuestión.

4.2 Personas con discapacidad

La población entrevistada estuvo constituida por 44 personas con discapacidad, y se conformó de la siguiente manera: 30 personas matriculadas en acciones formativas del Sector Procesos Artesanales en los Centros de Formación Talleres Públicos de Alajuela, Heredia, Lomas de Ocloro, Hatillo, Tirrases, Zetillal, Pavas, León XIII, Cartago y Desamparados; las otras 14, son usuarias de las pertenecían a las siguientes organizaciones de personas con discapacidad: ACOPANE, Industrias de Buena Voluntad y Fundación Servio Flores, Taller protegido de Alajuela y la Asociación Pro niños y adultos excepcionales (APNAE).

El grupo de personas entrevistadas está conformado, según el tipo de discapacidad que presenta, de la siguiente manera: de las 30 personas de Talleres Públicos, 19 presentan discapacidad mental (se trata de retrasos mentales moderados y síndrome de Down), 7, físicas, 2, sensoriales y 2, discapacidad física múltiple. Estas personas tienen edades entre los 15 y los 83 años.

Por otra parte, de las 14 personas entrevistadas en las organizaciones de personas con discapacidad, 13 presentan discapacidad mental y una, discapacidad múltiple. Sus edades oscilan entre los 19 y los 39 años. El valor porcentual de los grupos de personas con discapacidad, es el siguiente:

Cuadro N° 19
Participantes por tipo de discapacidad

Tipo de discapacidad	Valor relativo	Valor absoluto
Mental	70%	31
Múltiples	9%	4
Sensorial	5%	2
Físicas	16%	7
<i>Total</i>	<i>100%</i>	<i>18</i>

Fuente: Elaboración propia

Es importante destacar el hecho de que se presenten con mayor frecuencia las discapacidades mentales y las discapacidades sensoriales, pues manejar este dato permitiría a los encargados del Proceso de Planeamiento y Evaluación, formular las acciones formativas más apropiadas, y ayudaría a los instructores a planificar adecuadamente su trabajo.

Experiencia de organización de las personas con discapacidad entrevistadas

Un 32% de los entrevistados pertenece a alguna organización que lucha por sus derechos. Este porcentaje es relativamente alto, puesto que, precisamente, un grupo de personas importante dentro de la muestra pertenece a organizaciones.

Quienes pertenecen a alguna organización, se dividen por porcentajes, de la siguiente manera, según el tiempo que tienen de hacerlo:

Cuadro N° 20
Tiempo de estar en la organización

Tiempo	Valor relativo	Valor absoluto
3 a 8 meses	20	6
9 meses a 1 año	35	11
Más de 1 año	45	14
<i>Total</i>	<i>100%</i>	<i>31</i>

Fuente: Elaboración propia

En estos porcentajes, sigue pesando el hecho de que una parte de la población entrevistada se haya contactado directamente en las organizaciones.

Aunque la pertenencia a un grupo de este tipo, de alguna manera debería facilitar a estas personas el ingreso a los cursos del INA, y la selección para cursos que preparen para el trabajo, (ya sea por la gestión de esos grupos o porque la experiencia dentro de la organización capacite a los miembros para escoger cursos que verdaderamente ayuden a la integración), lo cierto es que, a pesar de el tiempo

tan largo que tienen estas personas de estar allí, no han recibido acciones formativas largas y para una verdadera integración, lo que quiere decir que aún no han ingresado al mercado laboral. Posiblemente, el INA, y especialmente el Núcleo de Procesos Artesanales, deberían reevaluar esta situación de modo que pudieran replantear sus acciones.

De la misma manera, las organizaciones de personas con discapacidad, que tienen a la misma población por un período amplio, podrían llevar a cabo estudios más exhaustivos del mercado y de las oportunidades que presentaría para sus miembros en el caso de haberse capacitado, a fin de gestionar la capacitación necesaria.

Participación en otras actividades del INA

En relación con la participación en las actividades, culturales, deportivas y recreativas que se realizan en el centro, las entrevistas a estas personas informan lo siguiente:

Cuadro Nº 21
Participación de las personas con discapacidad
en actividades, culturales, deportivas y recreativas

Participación	Valor relativo	Valor absoluto
Sí	73%	32
No	25%	11
No sabe si realizan	2%	1
<i>Total</i>	<i>100%</i>	<i>44</i>

Fuente: Elaboración propia

Existe un notorio reconocimiento de parte del personal docente de la inclusión de PcD en actividades culturales, recreativas y deportivas que se organizan al interno de los centros de formación. Una razón que puede explicar la impresión negativa al respecto la puede constituir el hecho de que algunos centros, por factores administrativos, no promueven actividades de la naturaleza indicada, por tanto no existe referencia para responder la consulta realizada.

Razones para ingresar a la capacitación por parte de las PcD

La consulta indica lo siguiente: el 32% de los entrevistados se matricula en los cursos del Núcleo de Procesos Artesanales porque les gusta. El 52% dice que esta allí “para aprender”, y un 9% de personas que “los mandaron del Programa de IV ciclo de Educación Especial”. Un 5% está en el curso pensando en poder vender los productos que aprenderá a confeccionar para ayudarse a ellos y a sus familias, y un 2% dice que simplemente los matricularon sus encargados, pues se trata de personas de organizaciones de personas con discapacidad.

Cuadro N° 22
Razón por la que están en las acciones formativas de Procesos Artesanales

Razones	Valor relativo	Valor absoluto
Matriculado por encargados	2%	1
Le gustó	32%	14
Para aprender	52%	23
Lo mandaron del IV Ciclo de Educación Especial	9%	4
Para vender productos que elabore a partir de la capacitación	5%	2
Total	100%	44

Fuente: Elaboración propia

Resulta interesante que, de ese 32% que afirmó que se había matriculado porque le “gustaba estar en el curso”, sólo una persona haya manifestado que ello le permitía trabajar en una actividad al finalizar su capacitación. Igualmente, cabe destacar, que sólo el 5% estaba recibiendo la capacitación con el objetivo de prepararse para un trabajo o dedicarse a la gestión micro empresarial, a pesar de que esto está relacionado con la razón de ser del INA y de que, en particular, el Núcleo de Artesanales tiene por objetivo el de fortalecer el sector informal de la economía. Un hecho así hace plantearse la pregunta de si no hará falta que el INA indague más acerca de las aspiraciones personales de quienes ingresan en forma individual y de quienes lo hacen mediante las gestiones de las organizaciones.

Además, que las personas en un 11% hayan ingresado por interés ajeno (porque “los apuntaron”, o porque “los mandaron del IV Ciclo de Educación Especial”) plantea un problema, pues aumenta las posibilidades de que no tengan la motivación para aprender o de que no apliquen posteriormente lo que están aprendiendo.

-Propósitos para después de terminar los cursos

Cuadro N° 23
Qué piensan hacer los participantes con discapacidad después de terminar la capacitación

Lo que piensan hacer	Valor relativo	Valor absoluto
Trabajar	39%	17
No sé	14%	6
Seguir con otro curso	27%	12
Seguir en el taller de la organización de PcD	20%	9
<i>Total</i>	<i>100%</i>	<i>44</i>

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a las metas una vez que hallan concluido el proceso de capacitación, las personas consultadas, en un 39%, dijeron que pensaban “trabajar haciendo lo que aprendieron”, en un 14%, que “no sabían qué hacer”, en un 27%, que pensaban “seguir en otro curso”, y en un 20%, que planeaban “seguir asistiendo al taller”. Las 9 personas que afirmaron que planeaban “seguir en el taller”, se refieren a los talleres protegidos que funcionan en las organizaciones de personas con discapacidad que fueron consultadas.

Un 61% de estas personas no consideran ingresar al mercado laboral una vez finalizada su capacitación. Sería muy oportuno indagar sobre las causas de esta situación con una investigación específica complementaria. Algunas conjeturas que expliquen esta tendencia pueden ser: a) que las personas no consideren la inserción

laboral como opción, b) No consideren la opción de generar idea productiva micro empresarial. C) Falta de acompañamiento a las PcD para orientarlas e incentivarles la inserción laboral o la gestión micro empresarial.

Sin embargo, ante la pregunta de si estas acciones formativas les ayudarían a conseguir trabajo, un 98% de estas personas respondió afirmativamente. Esta contradicción refleja nuevamente la necesidad de profundizar respecto a las motivaciones y fines del ingreso de PcD en acciones formativas en el INA. Es oportuno reiterar que la capacitación del INA no es el fin, sino un medio para lograr la meta última de la empleabilidad.

Podría ser que el que la casi totalidad de los entrevistados afirme que los cursos serían un apoyo para integrarse al trabajo, constituyera un reconocimiento de la calidad de los cursos, aunque estas personas no tuvieran interés en realizar ese ingreso.

4.3 Familiares o encargados de personas con discapacidad

Se entrevistó a estas personas porque son parte de la red de apoyo de las personas con discapacidad; son agentes claves dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje. Es importante recordar que por ser la familia el primer espacio de integración para las personas con discapacidad, tiene incidencia directa en las motivaciones e iniciativas de esta población.

Se entrevistó a 31 encargados de las personas con discapacidad que forman parte de la muestra.

Formación profesional

Sobre lo que esperaban de la capacitación que estaban recibiendo sus familiares, un 65% de los entrevistados respondió que esperaba que ellos aprendieran; un 10%, que estuvieran ocupados, un 3%, que no esperaba nada, y otro 3% expresó que esperaba que les dieran beca para que siguieran estudiando “para no tenerlo en la casa”. Un 3% quería que fueran profesionales, un 6%, que después de la capacitación pudieran trabajar, y otro 10% simplemente esperaba que los muchachos se sintieran útiles.

El Cuadro N° 24 recoge estos porcentajes:

Cuadro N° 24
Lo que esperaban los familiares o encargados

Lo que esperaban	Valor relativo	Valor absoluto
Que aprendieran	65%	20
Que estuvieran ocupados	10%	3
Nada	3%	1
Que pudieran trabajar	6%	2
Que siguieran estudiando	3%	1
Que se sintieran útiles	10%	3
Que fueran profesionales	3%	1
Total	100%	31

Fuente: Elaboración propia

Se observa que sólo un 9% de los familiares esperaban que las personas con discapacidad que asistían a los cursos pudieran trabajar, razón de ser de la participación en formación profesional en el INA, el 91% restante únicamente esperaba participar en la capacitación como un fin en si mismo. Las respuestas revelan la dominancia en la actitud y creencias de la familia de las personas con discapacidad, de buscar opciones para el ocupar el tiempo libre de sus familiares, donde lamentablemente no se concibe las opciones de capacitación (como las que ofrece el INA) como parte del proceso de preparación para el trabajo y menos aún para la gestión empresarial.

Esto plantea la necesidad de empezar a trabajar con las familias de estas PcD para que cambien en este sentido, y adopten un papel activo como componente clave de la red de apoyo de las PcD, pues hasta ahora no son tomados en cuenta durante el proceso de enseñanza-aprendizaje de estas personas.

Al consultarles su opinión acerca de cuánto aprendieron las PcD en los cursos, un 80% de los familiares opinó que mucho o bastante, un 16%, que poco, y un 3% dijo que nada.

Sin embargo, el 42% de aseguró que los muchachos aún no habían aplicado nada de lo que habían aprendido debido a situaciones como el alto precio de los materiales.

El 58% restante aseguró que si vendían los productos que habían aprendido a hacer, pero en algunos casos, habían dejado de hacerlo por lo caro del producto terminado, que impide que sea rentable. Se tiene la impresión de que la gente no está dispuesta a pagar lo que realmente vale el producto.

En este punto, valdría la pena ahondar en lo relativo a opciones de financiamiento y estímulo a la gestión micro-empresarial para las personas con discapacidad. En esto, el Núcleo de Proceso Artesanales del INA no solo debe considerar la

capacitación técnica sino, la capacitación en gestión empresarial alternativa, además del acompañamiento para la incubación de experiencias socio-laborales.

En cuanto al problema del alto precio de los materiales para la elaboración de los productos, posiblemente mejore si el Núcleo plantea un diseño curricular que enseñe a los participantes a utilizar materiales reciclados o más económicos.

Participación

Otro componente de análisis en esta consulta es la naturaleza de la participación de las PcD en las opciones de formación profesional del INA y el papel de los actores en la red de apoyo que facilita tal condición.

El primer grupo consultado fueron directamente las PcD. Se les preguntó en primera instancia si estaban participando en ese momento en alguna capacitación del INA o de alguna organización, un 55% dijo que sí; un 42%, que no, pues estaban realizando otro tipo de actividades como trabajar (y no precisamente utilizando lo que habían aprendido en la capacitación recibida); mientras que un 3% dijo que las PcD egresadas de los cursos tenían definido qué hacer en el futuro.

El hecho de que más de la mitad de las PcD egresadas de los cursos aún no hayan ingresado al mercado laboral o que estén realizando actividades por su propia cuenta, es un dato importante que el Proceso Planeamiento y Evaluación podría tomar en cuenta en futuras investigaciones, como evaluaciones de impacto, para realizar los ajustes necesarios a las acciones formativas a fin de que respondan a las necesidades de las PcD y a las condiciones del mercado.

Otro grupo consultado sobre la temática participación de las PCD fueron sus familiares y personal encargado de instituciones y organizaciones. Los familiares o encargados de las PcD participantes en los acciones de capacitación del INA, dieron algunas recomendaciones para esta institución y para las organizaciones que trabajan en procura de ofrecer oportunidades de participación de las PcD, este caso

en el ámbito de la formación para el trabajo de estas personas. Las principales recomendaciones planteadas son:

- que las acciones de capacitación sean más atractivos.
- que se les ayude a los participantes a comercializar sus productos
- que se tome en cuenta en mayor medida a las organizaciones de PcD
- que el personal docente y de apoyo dediquen más tiempo a los muchachos
- que el personal docente conozcan y parta de las aptitudes de cada uno de las PcD participantes en acciones formativas.
- que se ofrezcan cursos complementarios (por ejemplo: gestión empresarial)
- que se tome más en cuenta al personal de apoyo que refiere a los participantes.
- que se les dé seguimiento y acompañamiento en la búsqueda de empleo
- que se inculque la idea de que las PcD son productivas.

Estas ideas serán retomadas a la hora de formular las recomendaciones de este trabajo.

4.4 Organizaciones de personas con discapacidad

Las organizaciones de personas con discapacidad son entidades asociativas, conformadas por familiares y la mismas personas con discapacidad para atender necesidades particulares de sus agremiados. Cuentan con locales, en ocasiones personería jurídica, y con Junta Directiva conformada por sus agremiados. Algunas organizaciones (como las consultadas en esta investigación) tienen servicios que son administrados por personal contratado, dentro del cual en ocasiones se cuenta con el apoyo de personal de apoyo profesional (psicología, terapia ocupacional, trabajo social, docentes etc). Los objetivos de estas organizaciones son variados en lo específico, sin embargo, a nivel general su meta es la atención y apoyo de las personas con discapacidad.

Se entrevistó a representantes de organizaciones que gestionaron solicitudes de capacitación aceptadas por el Núcleo de Procesos Artesanales durante el segundo semestre del 2003. En la consulta efectuada se recabaron apreciaciones respecto a los resultados de coordinaciones establecidas con el INA para que se impartieran acciones formativas en las instalaciones y con PcD de dichas organizaciones.

Los temas considerados fueron procedimientos de ingreso a acciones de capacitación, obstáculos, servicios de apoyo, accesibilidad, impacto inserción socio-laboral y coordinación interinstitucional.

Accesibilidad

-Procedimientos para el ingreso a los cursos

Se les consultó a las personas encargadas de las organizaciones respecto al procedimiento seguido para conformar los grupos de PcD que participaron en las acciones de capacitación solicitadas al INA correspondientes al Núcleo de Procesos Artesanales, un 20% dijo que habían pedido información al INA acerca de cursos a los que pudieran tener acceso las PcD, y que entre estos estaban los del Núcleo

indicado. Las organizaciones hicieron las solicitudes y fueron aprobadas. Así, según ellos, las PcD entraron directamente a los cursos; no se dio ningún proceso de selección y conformación del grupo.

Un 60% dijo que había solicitado al INA que hiciera un diagnóstico para decidir quiénes debían ingresar a los cursos del Núcleo; mediante ese diagnóstico se determinaron las destrezas de los muchachos, y que se decidió que lo hicieran las personas que tenían un mayor desarrollo de las habilidades requeridas funcionalmente en los cursos solicitados y aprobados.

El 20% restante asegura que se tenía un convenio con el INA y que, por ello, automáticamente sus solicitudes se tramitaron, sin embargo en estas experiencias tampoco se contó con un procedimiento de selección de participantes y conformación de grupos, de conformidad con los requerimientos técnicos de las acciones formativas o los objetivos productivos definidos por las organizaciones.

Cuadro N° 25
Procedimientos empleados para aprobar solicitudes de ingreso a las acciones formativas del Núcleo de Procesos Artesanales

Procedimiento	Valor relativo	Valor absoluto
Se pidió información sobre cursos accesibles para esta población	20%	1
Se realizó un diagnóstico para determinar destrezas	60%	3
Había convenio con el INA	20%	1
<i>Total</i>	<i>100%</i>	<i>5</i>

Fuente: Elaboración propia

Cabe subrayar el hecho de que, según esta información, en un 40%, las PcD que ingresaron a cursos del Núcleo, lo hicieron sin haber sido sometidas a una evaluación diagnóstica.

En este apartado, llama la atención la falta de información de las organizaciones sobre el perfil funcional y las características de las PcD que atienden (sus aptitudes, habilidades y destrezas). Contar con información del perfil de funcionalidad, historial y apoyos requeridos de las PcD que atienden, facilitaría en mucho las labores de coordinación relativas a solicitudes de capacitación que se presenten ante el INA, facilitando la selección de participantes y la conformación posterior de experiencias productivas.

Posiblemente, un trabajo coordinado entre el INA y las organizaciones, contribuya a solucionar muchos problemas en este campo. La responsabilidad fundamental, en esta coordinación les correspondería a las organizaciones de personas con discapacidad, pues son ellas las que naturalmente tienen el mayor interés en la capacitación que permita a sus miembros colocación socio-laboral sea mercado laboral o en proyectos productivos micro-empresariales.

-Los obstáculos para ingresar a las acciones formativas

Respecto a cuales obstáculos visualizan las organizaciones para acceder a acciones de capacitación en el INA, un 20% de estas personas mencionó las barreras actitudinales con respecto a las PcD por parte de personal del INA, debidas a la falta de un proceso de concientización.

Otro 20% opinó que su población no es atendida de la mejor manera a causa de su carácter heterogéneo, y agregó que debería hacerse una evaluación antes de impartir una acción formativa para saber cuáles son los intereses y las aptitudes de sus miembros, pues no todos necesitan el mismo tipo de capacitación. No obstante, el trabajo de selección de participantes y la identificación de la necesidad de capacitación, es una tarea que corresponde fundamentalmente a la organización solicitante y no al INA. Este asunto debe ser atendido y clarificado por el INA ante las organizaciones.

Un 40% dijo que el mayor obstáculo lo ha constituido las actitudes negativas de personal docente responsable de ejecutar las acciones de capacitación, en particular indisposición, falta de paciencia, poca disposición a adaptar la oferta de capacitación a las características de las PcD.

El 20% restante no sabe o no responde.

Cuadro N° 26
Principales obstáculos para el ingreso de las personas con discapacidad al
Núcleo de Procesos Artesanales

Obstáculos	Valor relativo	Valor absoluto
Barreras actitudinales	20%	1
Población heterogénea	20%	1
Actitud de los instructores	40%	2
NS/NR	20%	1
Total	100%	5

Fuente: Elaboración propia

Sobre este particular, los representantes de organizaciones de PcD, plantearon las siguientes recomendaciones:

- que el INA brinde más información acerca de sus fines y de lo que ofrece
- que se realicen evaluaciones para saber si realmente se está cumpliendo el objetivo de capacitación para el trabajo
- que se reelabore el concepto de trabajo como trabajo socialmente productivo
- que se haga investigación sobre la orientación vocacional de las PcD antes de impartir las acciones formativas.

Recomendaciones que deberían ser valoradas por personeros del proceso de planeamiento y evaluación para brindar un mejor servicio a las personas con discapacidad.

-Servicios de apoyo

Se preguntó sobre los servicios de apoyo que se ofrecen a las persona con discapacidad en la ejecución de acciones formativas ejecutadas por el INA, un 20% de los entrevistados opinó que no se presta ningún apoyo.

Un 40% identificó como apoyos: las adecuaciones curriculares significativas que les permiten cumplir sólo con algunos objetivos del programa, y el otro 40% hizo alusión a las adecuaciones curriculares no significativas aplicadas en los cursos, algunas de las mencionadas consistían en adecuar los materiales y la información.

Es importante observar que ninguna de las personas consultadas, identificó apoyos y colaboración de personal ofrecido por la organización en la realización de las acciones formativas ejecutadas por el INA. Esto se constituye en una debilidad que debe ser atendida en un replanteamiento de los términos de colaboración entre el INA y organizaciones de personas con discapacidad.

-Accesibilidad del espacio físico

Cuando se les consultó sobre si el espacio físico de las instalaciones de las propias organizaciones para las PcD es accesible, un 60% de los entrevistados opinó que sí tienen accesibilidad al espacio físico, puesto que las mismas están adaptadas para brindar atención a PcD.

El otro 40% opinó que no cuentan con todas las condiciones de accesibilidad requeridas.

Esta situación debe subyacer y analizarse en conjunto con las organizaciones, ya que no deberían presentarse condiciones de compromiso en accesibilidad, en instalaciones destinadas a prestar servicios a personas con discapacidad. Aunque el objetivo de este trabajo de investigación, no es determinar la accesibilidad de estos locales, es un hecho que incide en la eficacia de los cursos del INA en dichas instalaciones.

Inserción socio-laboral y Formación profesional

Lo central, como resultado de la capacitación que ofrece el INA, es el desarrollo de competencias para la empleabilidad, sea para la inserción laboral o para el desarrollo de ideas productivas. En este sentido, se consultó a personal a cargo de organizaciones de PcD, sobre su valoración respecto al impacto de la capacitación desarrollada por el INA.

La consulta fue: creen que la capacitación que les ha ofrecido el INA facultará a estas personas con discapacidad para el trabajo (inserción laboral o gestión productiva), un 80% de los entrevistados opinó que sí; incluso uno de ellos agregó que “en su organización sólo se imparten cursos que les garanticen productos para ser comercializados en el mercado nacional”. El 20% restante opinó que no, que la capacitación no había sido suficiente.

Estas respuestas contrastan notablemente con las de los familiares de las PcD que habían participado en cursos del INA, de los cuales un 45% aseguró que estas personas no estaban aprovechando lo aprendido en los cursos y en algunos casos, indicaron que ni siquiera sabían qué hacer en el futuro, a pesar de la capacitación recibida.

Esta incongruencia en la percepción de familiares de las PcD y responsables de las organizaciones, en materia del impacto de la capacitación ofrecida, debe ser objeto de un estudio específico, con mayor profundidad y alcance, por parte el Núcleo de Proceso Artesanales y las dependencias especializadas en discapacidad del INA.

Coordinación institucional

Ante la consulta de si las actuales estrategias y mecanismos de coordinación entre el INA y las organizaciones de personas con discapacidad son suficientes para atender demandas de esta población en cuanto a capacitación para el trabajo, el 100% de los entrevistados opina que no, que son muy incipientes. La crítica gira en

torno a la siguiente apreciación: muchas veces el INA no conoce las necesidades de estas organizaciones, ni las organizaciones tienen un conocimiento amplio de lo que el INA es y puede ofrecerles.

Resulta imprescindible aunar esfuerzos entre el INA y las organizaciones para mejorar los mecanismos de coordinación existentes, así como analizar y definir conjuntamente iniciativas de cooperación que apunten a la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad.

4.5 Personal del Núcleo de Proceso Artesanales del INA

Se consultó a personal del Núcleo de Procesos Artesanales, para este efecto, se realizaron entrevistas a la jefa del Núcleo de Procesos Artesanales, Encargados del Proceso de Planeamiento y Evaluación y la encargada del Centro Nacional Especializado en Procesos Artesanales (CNEPA), ubicado en la Ciudadela 15 de setiembre en San José.

Accesibilidad

Cuando fueron consultadas sobre si las acciones formativas del Núcleo de Procesos Artesanales eran efectivamente accesibles para las personas con discapacidad, todas los funcionarios entrevistados opinaron que sí. Indicando que se ha creado, en el Centro Nacional Especializado de Procesos Artesanales, un mecanismo de atención de PcD aspirantes de ingreso, en el que tiene un rol definido el servicio de orientación, además de seguimiento a participantes con discapacidad por parte del Comité de Apoyo Educativo. Este procedimiento de ingreso tiene como propósito conocer el perfil de capacidad de las PcD, intereses ocupacionales y proyecto de inserción laboral y brindar pautas para el establecimiento de apoyo educativo por parte del personal docente.

Según la encargada de Planeamiento y Evaluación, se trata de reconocer la aptitud de la PcD. Por su parte, la Encargada del CNEPA dijo que, además de la labor de la orientadora, se trata de ubicar a las personas a través de un estudio. Los consultados señalan que la oferta curricular se elabora para todas las personas.

Vale la pena recordar que esta opinión es compartida por el 83% del personal de instrucción, no obstante, que en su mayoría señalaron que no se sentían con la capacitación para brindar una atención adecuada a las PcD, en particular aquellas con discapacidades mentales, advirtiendo el peso que en esto tiene la actitud del personal docente.

Además, la opinión de los funcionarios del INA contrasta con la externada con quienes representan a las organizaciones de PcD, quienes, en un 60%, afirmaron que no se daba una buena atención a estas personas, a causa de la heterogeneidad de esta población en cuanto a sus capacidades, y de la mala actitud de los instructores.

En lo que respecta al procedimiento ingreso, los encargados de planeamiento y Evaluación destacaron la conveniencia de que las personas con discapacidad cuenten con el acompañamiento de personal de apoyo (sicólogos, psico pedagogos, otros), de educadores y del hogar. Afirmó que en el CNEPA no hay pruebas de selección, que la gente ingresa por medio de requisitos y que, en caso de que se deba adecuar los programas, se hace. Además, dijeron que, a pesar de que el Núcleo tiene requisitos muy básicos para ingresar a las acciones formativas, en el caso de las personas con necesidades educativas especiales se realizan las adecuaciones que requieran.

Hay que traer a colación que, sin embargo, las opinión de un 60% de los miembros del personal de instrucción, quienes cuestionan precisamente el hecho de que las personas con discapacidad ingresan directamente, debido a la ausencia de un proceso de selección y ubicación de acuerdo con sus aptitudes, lo que les dificulta el trabajo.

Otro contraste se da con respecto al criterio mayoritario externado por representantes de las organizaciones de personas con discapacidad, quienes indicaron que la coordinación entre sus organizaciones y el INA era insuficiente para atender las demandas de esta población en cuanto a formación profesional, plantando cuestionamientos con respecto al acceso de las PcD a la oferta del INA.

Al parecer, pues, existe una diferencia de criterio sobre la accesibilidad. Para los funcionarios del INA, aparentemente es la no existencia de barreras explícitas para el ingreso a los cursos, y, en el mejor de los casos, la posibilidad de que se adecuen los programas. Para los personeros de las organizaciones de PcD, se puede

interpretar accesibilidad como el ofrecimiento de cursos que realmente respondan a las necesidades y características de esta población (oferta especialmente adaptada).

Para el personal docente, la accesibilidad parece estar más relacionada con el derecho de participar en un curso para el que se tengan las condiciones y aptitudes necesarias, pues sus recomendaciones se orientaron mucho hacia la necesidad de un diagnóstico certero por parte de las organizaciones de personas con discapacidad, y del INA, para determinar qué acción formativa es la más adecuada a las necesidades y perfil funcional de estas personas.

-Acceso a la información sobre la oferta del Núcleo

En relación con la disponibilidad de información sobre la oferta del Núcleo, los funcionarios afirmaron que se trata de adecuar la información a las necesidades de la población.

-Acceso al espacio físico

Con respecto a la accesibilidad del espacio físico, según los encargados de Planeamiento y Evaluación y del CNEPA, se habían hecho adecuaciones como rampas, ascensores, mejoras de mobiliario, y adaptación de los servicios sanitarios en las instalaciones donde se ubica el Núcleo de Procesos Artesanales y el CNEPA. Refirieron que para esto se había efectuado importantes inversiones, y que, sin embargo, se debía hacer todavía mucho más. Expresaron que se estaban haciendo esfuerzos para tratar de cumplir con los lineamientos establecidos tanto en la Ley 7600 como en el Reglamento de Aplicación de Adecuaciones Curriculares, y que, no obstante, quedaba mucho camino por recorrer.

Sin embargo, se debe recordar que, según los docentes, en los Centros de Formación Talleres Públicos las medidas que se habían tomado eran pocas; no se habían hecho grandes inversiones o no se habían realizado mejoras. Es importante,

esta información, por cuanto en esos centros es donde se atiende a la mayor cantidad de personas con discapacidad.

En lo que se refiere a las instalaciones de las organizaciones de personas con discapacidad en donde se imparten cursos, y opinión de sus representantes, el acceso al espacio físico tiene barreras y limitaciones, a pesar de que allí atienden exclusivamente a población de este tipo. En este ámbito el Proceso de Planeamiento y Evaluación debe incidir de manera directa, específicamente en lo que se refiere a la revisión de las condiciones de las instalaciones de las organizaciones de personas con discapacidad que solicitan la ejecución de acciones formativas, pues es esta una de sus responsabilidades para garantizar un buen servicio para las personas con discapacidad.

Participación

-Participación de los familiares y docentes de apoyo externos

Según la encargada del Proceso de Planeamiento, ha habido acompañamiento de los familiares, no obstante la participación ha sido muy incipiente; y con respecto a los alumnos que proceden del IV Ciclo de Educación Especial del MEP, se ha dado acompañamiento familiares-profesores, lo que según ella había dado buenos resultados.

Por su parte, la Jefa del Núcleo y los encargados de Planeamiento y Evaluación aseguraron que los padres son un elemento fundamental en el proceso de capacitación de las PcD.

La encargada del CNEPA planteó la disposición a coordinar con los padres de familia de PcD y el personal docente de apoyo externo, como parte de la red de apoyo, para este efecto el servicio de orientación está abierto.

Por el contrario, el personal de instrucción opinó que la colaboración de los familiares de estas personas era mínima, y que no había una participación activa de ellos dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje. Además se cuestionó la falta de una adecuada realimentación e intercambio de información con el personal docente de apoyo externo (por ejemplo de Programas de IV Ciclo de Educación Especial del MEP). La información sobre las PcD no llega de manera oportuna al personal docente del INA, que en estos casos es siempre el que mantiene un contacto directo con los y las participantes, y para quienes la colaboración de estas personas sería de gran beneficio.

-Medidas para propiciar la participación

En cuanto a las prácticas que organiza el centro para garantizar la participación participantes con discapacidad en actividades deportivas y recreativas, la Jefa del Núcleo, la encargada del CNEPA y los encargados de Planeamiento y Evaluación, coinciden en que se fomenta la igualdad y equiparación, cuando se realizaba algún tipo de actividad, participaban todos por igual y que se trataba siempre de mantener condiciones de respeto y de auténtica integración.

Medidas presupuestarias

Sobre las medidas presupuestarias tomadas, tanto la Jefa del Núcleo como los Encargados de Planeamiento y Evaluación, señalan que se presupuestan recursos económicos en el Presupuesto, para propiciar condiciones de equiparación para las PcD, por ejemplo: la previsión de fondos para becas, para mejoras de acceso de las instalaciones y material didáctico. Sin embargo, la encargada del Centro Nacional Especializado de Procesos Artesanales manifestó no tener conocimiento al respecto.

Capacitación del personal

Aseguró la encargada del Proceso de Planeamiento y Evaluación que la capacitación del personal se gestiona ante el Proceso de Desarrollo de Recursos

Humanos del INA, incluyendo en los sondeos de determinación de necesidades de capacitación del personal, que se efectúan cada año, solicitudes de capacitación en lo referente a equiparación de oportunidades para PcD en Formación Profesional.

Según la Jefatura del Núcleo, a los instructores de planta se les ofrece capacitación y asesoramiento, respecto a la atención de PcD, pero existe un grupo mayoritario de personal docente que pertenece a empresas de instrucción técnica, que ejecutan acciones de capacitación del Núcleo de Procesos Artesanales, no se les puede brindar capacitación, siendo esto una limitación que incide en la naturaleza de la atención que este grupo de docentes presta a las PcD.

La encargada del CNEPA indica que se aprovechan actividades de capacitación y se coordinan acciones alternativas de formación como asesoramientos, seminarios, charlas y en ocasiones intercambio de documentos.

Para tratar de solucionar la situación de los docentes de empresas de instrucción técnica, el Proceso de Planeamiento y Evaluación del Núcleo empezó a trabajar sobre el perfil de los docentes, con la idea de dejar establecido como requisito del perfil el tener conocimientos y disposición atinentes sobre equiparación de oportunidades para personas NEE. Esta iniciativa ha sido del conocimiento de los empresarios, a cargo del personal docente de contrato, los que ha propiciado la búsqueda de alternativas de capacitación externas, para cumplir con los requerimientos de los futuros avales técnicos que el Núcleo instaure.

La Jefa del Núcleo y la encargada del Proceso de Planeamiento y Evaluación, señalan que se ha adoptado la medida de entregar al personal docente copia de la Ley 7600, Reglamento de aplicación de adecuaciones curriculares. Ellas reconocen, sin embargo, que se hace necesario asesorar a los docentes en este campo de manera constante.

Medidas institucionales

Según el artículo 2 del Reglamento de la Ley 7600, las instituciones públicas deben incluir en sus planes anuales operativos, acciones y proyectos que garanticen el acceso a sus servicios a las personas con necesidades especiales, y la igualdad de oportunidades en todas las regiones y comunidades del país.

En el INA, las medidas institucionales que se toman para mantener condiciones de respeto y participación de las PcD, según los encargados del Proceso de Planeamiento y Evaluación del Núcleo y la jefa de éste, son: evitar la discriminación, propiciar que todas las actividades de los programas de capacitación sean integradoras, fomentar la participación en las actividades extracurriculares, además de la concienciación del personal docente y la comunidad estudiantil.

Aseguraron que se trata siempre de darles oportunidad a todos los participantes por igual, lo que contribuye con el principio de igualdad de oportunidades.

Lo anterior coincide con la opinión de los instructores entrevistados los cuales habían dicho que todas las personas eran tratadas por igual y que se realizaban actividades como charlas para concientizar a la población estudiantil. Por otra parte, las personas con discapacidad habían confirmado que cuando se realizaban actividades ellos participaban igual que sus compañeros y compañeras.

En opinión de la Jefa del Proceso de Planeamiento y Evaluación, el respeto a los principios de igualdad y de equiparación de oportunidades está implícito en todos los proyectos, y se concreta más que todo en adecuación curricular, mejoras en la infraestructura y en capacitación.

Adicionalmente, la encargada del CNEPA, manifestó la disposición del Núcleo de tratar que en el la oferta curricular y en los proyectos de manera explícita se tome en cuenta la diversidad de las personas.

Coordinación interinstitucional

Con respecto a las estrategias para la coordinación con organizaciones de personas con discapacidad, que plantean solicitudes de capacitación para grupos de personas con discapacidad que se presentan en las Unidades Regionales del INA, los encargados de Planeamiento y Evaluación aseguraron que consistían en atender las solicitudes oportunamente, analizar técnicamente las solicitudes, así como en diseñar ofertas a la medida.

La Jefa del Núcleo aseguró que se realizan diagnósticos y se coordinaba con las Unidades Regionales; que se da además respuesta y seguimiento, solicitudes de capacitación planteadas por Programas de IV ciclo de Educación Especial. En el seguimiento se contempla las supervisiones técnicas y metodológicas para desarrollar acciones formativas de calidad.

Lo dicho por los encargados de Planeamiento y Evaluación y por la Jefa del Núcleo no coincide lo que la opinión de representantes de organizaciones de personas con discapacidad, según los cuales las acciones de coordinación son escasas, y ellos necesitan más información sobre qué es el INA y cuáles son los servicios que esta institución ofrece. Incluso se planteó que muchas veces los cursos son impartidos de igual forma a diferentes organizaciones sin tomar en cuenta la diversidad de la población.

Por otra parte, se consultó a la jefa del Núcleo, a la encargada del Proceso de Planeamiento y Evaluación y a su equipo, así como a la encargada del CNEPA sobre el cumplimiento del artículo 57 del Reglamento de la Ley 7600, que establece que el INA debe desarrollar programas de extensión para la capacitación de personas con discapacidad, y realizar para ello convenios con otras instituciones públicas, privadas y organizaciones no gubernamentales. La encargada del Proceso de Planeamiento y Evaluación y su equipo manifestaron que se atendía a grupos específicos, en atención a convenios o a solicitudes formales de ONG. En coincidencia con la Jefatura del Núcleo se indica la realización de experiencias de

coordinación en la Unidad Regional Central Oriental y la Unidad Regional Central Occidental, para la atención de las organizaciones no gubernamentales de personas con discapacidad.

Servicios de apoyo y adaptaciones suministrados por los instructores

En cuanto a las adaptaciones y servicios de apoyo a las que puede recurrir el personal docente, los personeros del Núcleo señalaron como los más importantes, las adecuaciones curriculares. Sin embargo, opinan que los familiares y personal docente de apoyo externo, deben fortalecer la capacidad de gestión autónoma de las PcD. Debe fomentarse que las PcD como aspirantes de ingreso o participantes soliciten por sí mismos los apoyos ante el personal instructores o a las instancias correspondientes.

Inserción laboral

Los encargados de planeamiento y Evaluación piensan que el Núcleo si prepara a las personas para tener un trabajo, lo que coincide con un 80% de los encargados de organizaciones de PcD, sin embargo aclaran que en el autoempleo. Se les dan competencias para que tengan capacidad de generar soluciones económicas para mejorar su calidad de vida. Reconocen que en el INA el proceso de intermediación de empleo sería de gran ayuda si tuviera una políticas más agresiva para la inserción laboral de las personas con discapacidad. Además no se tiene retroalimentación con los empleadores para tener información valiosa como es el caso de la construcción de los perfiles de las PcD.

CAPITULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Capacitación para el ingreso a l mercado laboral y para la gestión empresarial

Si, como se ha dicho, la función del INA consiste en elevar la productividad de los trabajadores y las trabajadoras de todos los sectores de la economía, mediante acciones de formación, capacitación, certificación y acreditación para el trabajo productivo, sostenible, equitativo, de alta calidad y competitividad, la puesta en práctica de los principios de igualdad y equiparación de oportunidades por parte de esta institución, se llevaría a cabo mediante la preparación de las personas con discapacidad para integrarse al mercado laboral. Sin embargo, de conformidad con lo recabado en esta investigación, pese a cumplirse formalmente con la integración de personas con discapacidad a experiencias de capacitación en el sector procesos artesanales, no se logra la inserción laboral o la incorporación productiva de estas. Dicho de otra manera, en la forma actual de ofrecer formación a las personas con discapacidad, el INA no logra poner en práctica los mencionados principios.

-En primer lugar, en cuanto a las expectativas en el momento del ingreso, se evidenció que los familiares de las personas con discapacidad ni siquiera visualizan los cursos del INA como capacitación para el trabajo. Solamente un 9% de ellos manifestó interés en que, después de los cursos, los muchachos pudieran trabajar, y la utilidad que mayormente les atribuían a los cursos era la de entretenerlos.

La finalidad que asignan a los cursos las propias personas con discapacidad, puede verse en datos verdaderamente llamativos: a la pregunta sobre el motivo para estar ahí, sólo un 5% de ellas respondió que lo hacía con el objetivo de poder vender los productos que aprendiera a confeccionar; es decir, con el objetivo de trabajar; y a raíz de la interrogante de qué pensaban hacer al finalizar el curso, sólo el 39%, dijo que pensaba trabajar.

No quedaron claras las razones por las cuales un 61% de estas personas no tenían la intención de hacerlo una vez finalizada la acción formativa, pero cabe preguntarse

si esto no estaría motivado porque no se sintieran preparadas, porque los cursos no fueran suficientes para proveerles capacidad competitiva para un mercado laboral exigente, o porque los artículos elaborados no pudieran ser colocados a causa de una demanda insuficiente. En fin, lo que quedó absolutamente claro es que la formación no había servido de incentivo para integrarse al trabajo.

Ciertamente, se dio el hecho paradójico de que un 98% de estas personas haya respondido afirmativamente a la pregunta de si estas acciones formativas les ayudarían a conseguir trabajo. Sin embargo, esta aparente contradicción se basa en que esta última respuesta estuvo relacionada solamente con su apreciación sobre los cursos, sobre su calidad; y son además enfáticas las respuestas sobre las intenciones en que se apoyan estas personas al ingresar a ellos (que no son las de integrarse al mercado laboral).

Por otra parte, en el momento de las entrevistas, un 100% de las personas con discapacidad reportó no estar trabajando.

-Es todavía más marcado el hecho de que no existe del todo interés en la gestión empresarial, tanto en las personas con discapacidad que reciben los cursos, como en sus familiares y en los representantes de sus organizaciones o instituciones de referencia.

-Tampoco se detectó ni en los funcionarios del INA ni en los instructores entrevistados, el propósito de formar este interés. No se hizo alusión a este tema. Aquí puede plantearse como conjetura la presencia de una mentalidad asistencial, ajena a la necesidad de promover las actitudes participativas para alcanzar la integración verdadera. Esto contrasta enormemente con las declaraciones del Núcleo de Procesos Artesanales del INA en cuanto a su misión, pues sin preparación para la gestión empresarial, sería imposible, en este momento histórico, propiciar el desempeño de un trabajo productivo y sostenible por parte de estas personas.

-No hubo ninguna mención, de ninguno de los grupos de informantes, de la necesidad de llevar a cabo cursos complementarios de ventas, contabilidad, gestión empresarial, u otros que pudieran constituir incentivos para desarrollar una actitud y competencias en el auto empleo.

-Tampoco se detectó ningún indicio de que exista conciencia de la necesidad de la acción en grupo para integrarse a la producción. Esto resulta extraño en una época en que la organización en pequeñas empresas y microempresas es vista como una solución de primer orden para el ingreso de los sectores más vulnerables de la sociedad, al trabajo.

-Es notoria la falta de interés en la formación para la gestión empresarial en las organizaciones de personas con discapacidad. Además de la ausencia de una visión y proyectos que motiven y faciliten la incorporación al mundo del trabajo de las personas que atienden.

En primer lugar, es evidente que ellas no tienen aún objetivos claros al solicitar acciones formativas: ni hacen propuestas de formación, ni presentan ningún proyecto; simplemente se limitan a solicitar cupo en los cursos para algunos de sus miembros. Estas organizaciones ni siquiera están capacitadas para suministrar información detallada acerca de ellos. Tampoco conocen a cabalidad la oferta formativa de la institución y, finalmente, no realizan ningún tipo de investigación sobre las necesidades del mercado laboral y las oportunidades que podría ofrecer a las PcD.

Específicamente los personeros de estas organizaciones no expresaron inquietudes sobre la capacitación para la gestión empresarial. No hicieron ningún planteamiento sobre la necesidad de incluir nuevos cursos que capaciten para esto a las PcD. Queda la impresión que la motivación que inspira la solicitud de capacitación al INA tiene como fin desarrollar experiencias enmarcadas en una visión de terapia ocupacional.

Selección y orientación

Tanto en la situación actual, como en el caso de elaborarse una oferta formativa dirigida a la PcD, es necesario que se estructure un proceso de selección y orientación de los estudiantes con discapacidad. Esto facilitará de manera determinante un mayor y mejor aprovechamiento de la capacitación.

-Se hizo evidente en el transcurso de esta investigación que no se lleva a cabo un proceso de orientación y de detección de capacidades de las personas con discapacidad, que permita luego su ingreso a las acciones formativas que realmente les correspondan por su vocación y destrezas y que, así, les permitan desarrollarse. Esta situación se observa tanto por parte de las organizaciones e instituciones que refieren personas con discapacidad y al interno de los centros de formación INA. La necesidad de tomar medidas en este sentido fue planteada por los cuatro grupos de informantes. Un 56% de los instructores, por ejemplo, manifestó que los muchachos entran directamente a los cursos, sin ningún diagnóstico, y la falta de este fue precisada por ellos como uno de los factores que más dificulta su trabajo.

Lo mismo se desprende de las declaraciones de un 40% de los representantes de las organizaciones de PcD, quienes incluso mencionaron la ausencia de un proceso de selección como uno de los obstáculos para el éxito, y recomendaron que se haga investigación sobre la orientación vocacional de las PcD antes de impartir las acciones formativas. Asimismo, los familiares presentaron la recomendación de que los instructores conozcan las aptitudes de cada alumno con necesidades especiales, para que los objetivos de la formación puedan alcanzarse.

-También se deduce de lo planteado por los informantes que no existe un verdadero trabajo coordinado entre el INA y las organizaciones de personas con discapacidad para solucionar muchos problemas en este campo donde les correspondería a las organizaciones desempeñar un papel protagónico, puesto que son ellas las llamadas a sentir mayor interés en una formación que permita a sus miembros ingresar al

mercado laboral. Concretamente, se detectó que las organizaciones no suministran al INA diagnósticos sobre sus miembros.

-Se observó además falta de información de los representantes de organizaciones de PcD, sobre las acciones formativas disponibles, lo que puede verse como un síntoma de la falta de conciencia sobre la necesidad de un verdadero proceso de selección.

-Se detectó que, para la definición del perfil funcional del estudiante, no se ha logrado una adecuada coordinación entre el INA y las instituciones que le refieren estudiantes con discapacidad, en particular de IV Ciclos de Educación Especial del MEP, a pesar de que el inciso g del Artículo 9 del Reglamento de Aplicación de Adecuaciones Curriculares estipula “Solicitar al MEP u otras instituciones especializadas que al referir participantes con NEE, remitan el perfil funcional del participante”. Cabe destacar la percepción de parte del personal docente del INA, de la falta de una adecuada colaboración en la determinación de apoyos y el seguimiento de personas con discapacidad, por parte de personal docente del MEP, responsable de hacer referencias.

-Se observó una diferencia de opinión considerable a este respecto, entre los personal docente del INA y los representantes de organizaciones de PcD, por una parte, y las autoridades del Núcleo de Procesos Artesanales del INA, por otra. Los primeros señalan la ausencia o la deficiencia del diagnóstico y del proceso de selección, mientras que las segundas, con la sola excepción de la de la Encargada de Planeamiento, se manifiestan de acuerdo con el proceso de selección actual. Para ellas, basta con el sistema de selección por cumplimiento de requisitos. Esto es importante por cuanto la llamada a efectuar cambios sería, en primer lugar, la institución.

El concepto de accesibilidad

Se demostró que ni las propias personas con discapacidad, ni sus familiares, ni sus organizaciones, ni personal del Núcleo de Procesos Artesanales, tienen una idea elaborada ni una noción clara, sobre el concepto accesibilidad en la capacitación. Como se mencionó en el apartado anterior, para los entrevistados, la accesibilidad no se relaciona con la elaboración de una oferta adaptada a las necesidades especiales de las personas con discapacidad, es decir, con la tarea de planificación de los programas por parte del Núcleo de Procesos Artesanales y con una ejecución que incorpore el enfoque de equiparación de oportunidades.

En lo que se refiere a accesibilidad de los programas, las funcionarias creen que está garantizada con el hecho de que todo el mundo pueda ingresar con el simple cumplimiento de los requisitos, y con realizar las adecuaciones formales que se crean necesarias.

En una visión más amplia de accesibilidad, los instructores, en un 83%, mencionaron como base de las oportunidades de acceso de las PcD a las acciones formativas, la disposición del instructor y su capacidad para realizar adecuaciones curriculares.

Sin embargo la mayor el resto de los consultados, cuando hablaron de accesibilidad se refirieron, más bien, a la adecuación de las instalaciones para el acceso de las PcD.

El concepto de adecuación de los programas que plantean los distintos actores del proceso de formación

-Ninguno de los actores del proceso de formación, piensa que deba haber una verdadera adecuación de la oferta formativa para garantizar que los programas sean de verdadero provecho para las PcD. Se habla de la necesidad de propiciar el acceso, pero, por una parte, no hay un claro concepto de la accesibilidad y, por otra, no existe un sentido claro de con qué finalidad las PcD deban ingresar a los cursos.

-Se observó en los instructores y en las funcionarias del INA, que la adecuación de los programas para las personas con discapacidad, se concibe generalmente como adecuación curricular hecha a los programas destinados al consumo general. No hubo ninguna mención respecto de la necesidad de elaborar una oferta especial.

-En el Reglamento de Aplicación de Adecuaciones Curriculares, se establece la opción de coordinar por parte del INA con instituciones y organizaciones para responder a las necesidades de capacitación de las PcD. Esta facultad se reduce en la práctica a la solicitud de capacitación por parte de organizaciones e instituciones para ser ejecutadas en sus instalaciones. Sin embargo, con base a lo investigado se aprecia una muy limitada gestión de las organizaciones e instituciones en este sentido.

En relación con este punto, se detectó, por una parte, que no existen procedimientos definidos por la institución para poner en práctica la norma mencionada. En segundo lugar, como ya se dijo, se comprobó que las organizaciones no conocen cuál es la oferta formativa del INA ni las posibilidades que esta institución tiene para satisfacer las necesidades de capacitación (modalidades, servicios ,enlaces y otros). Los representantes de las organizaciones de personas con discapacidad no cuestionan, entonces, de ninguna manera el que los planes y programas del Núcleo sean convenientes, ni en el sentido de que los cursos actuales no lo sean, ni en el de que deban ofrecerse otros programas que convengan más a las PcD.

-En cuanto a la adecuación curricular, es vista como una responsabilidad exclusiva de los instructores, aun por ellos mismos. Paradójicamente, se detectó que estos han recibido poca formación para atender a las personas con necesidades especiales. En este sentido, preocupa de manera particular, el hecho de la imposibilidad legal de parte del INA de capacitar al personal docente que ofrece sus servicios, como parte de la contratación de empresas de instrucción técnica, que para efectos de esta investigación representaron un 50% .

-No existe la coordinación interinstitucional suficiente para llevar a cabo una óptima adecuación curricular.

Puesto que no existe coordinación para proveer un diagnóstico de las personas que están por ingresar a los cursos, no hay ayuda entre las instituciones para lograr la adaptación de la enseñanza a las necesidades de estas personas.

A pesar de ser el INA una institución de enseñanza, no se han establecido mecanismos de coordinación entre él y el Ministerio de Educación Pública, por lo que esta entidad no brinda asesoría en el campo de la adecuación curricular al personal del instituto.

-Los representantes de las organizaciones para personas con discapacidad, también responsabilizan fundamentalmente a los instructores de que se efectúe o no la adecuación curricular. En un 40%, los personeros de estas organizaciones señalaron la mala actitud de los instructores como la principal traba para llevarla a cabo. Así, dejan a un lado todo lo que tenga que ver con la formulación de la oferta formativa como ingrediente principal para que la capacitación llegue a buen término.

Participación de los familiares de las personas con discapacidad

Se concluyó que los familiares y encargados de las personas con discapacidad, no juegan ningún papel en el proceso de enseñanza aprendizaje en que participan estas personas en acciones formativas del Sector Procesos Artesanales, ni perciben este proceso como determinante para su integración general, ni menos para su integración al mercado laboral.

Tanto el personal de instrucción como las autoridades de Núcleo, coincidieron en que, a pesar de la importancia que podrían tener, los familiares no contribuyen al éxito de la capacitación; su interés es mínimo. Cabe señalar que en un 13% ellos expresaron que gestionaban el ingreso de las personas con discapacidad al INA

únicamente para que estuvieran ocupadas (10%), o que no esperaban nada de los cursos (3%).

Por otra parte, las respuestas de estas personas revelan que sus expectativas con respecto al aprendizaje están muy lejos de relacionarse con la formación para el trabajo. Un 91% de ellas mostró que ve los cursos como simple fuente de conocimiento, y que no asocia este conocimiento con el trabajo.

El papel de las organizaciones de personas con discapacidad

Se concluyó que las organizaciones de personas con discapacidad no juegan un papel adecuado a las necesidades de sus miembros en relación con los cursos del Núcleo de Procesos Artesanales del INA.

-En primer lugar, aunque la pertenencia a una organización de alguna manera debería facilitar a estas personas el ingreso a los cursos del INA y el ser seleccionados para participar en acciones formativas por periodos considerables, de tal forma que verdaderamente se preparen para el trabajo, (ya sea por la gestión de esos grupos o porque la experiencia dentro de la organización capacite a los miembros para escoger cursos con la expectativa de darles continuidad con otros, para que así cada curso sea parte de una verdadera capacitación), lo cierto es que los entrevistados en general no han recibido acciones formativas largas que los faculten para su ingreso al mercado.

-En segundo lugar, se hizo evidente que los representantes de las organizaciones no tienen claros los objetivos de la capacitación para sus asociados. Aunque en un 80% hayan manifestado que los cursos los capacitarían para el trabajo, quedó absolutamente claro que no llevan a cabo estudios de mercado a fin de gestionar la formación necesaria. Prueba de esto es que un 42% de las personas aún no han aplicado lo aprendido durante las acciones formativas.

Por otra parte, estas organizaciones no facilitan al INA diagnósticos, ni estudios de ningún tipo, sobre los perfiles individuales de sus miembros a fin de que ellos puedan ingresar a los cursos que correspondan a sus necesidades y aptitudes. Es más, se comprobó que los representantes de las organizaciones no conocen siquiera cuál es la oferta formativa del INA, por lo que de ninguna manera podrían orientar a sus asociados ni colaborar con la institución para que ellos logren una apropiada ubicación, ni, mucho menos, ayudar a definir una correcta orientación de los planes y programas del Núcleo.

En tercer lugar, en lo que respecta a la coordinación entre estas organizaciones y el INA que, como se dijo es escasa, por una parte, existe el problema de que el INA no se ha dado aún a la tarea de crear lineamientos a este respecto, y, por otra, el de que las organizaciones mismas no lo han pedido, aunque en un 100% se hayan quejado de que el INA no conoce sus necesidades.

Coordinación interinstitucional

A pesar de que diversas instituciones públicas, por su propia esencia, estarían relacionadas con la elaboración y la puesta en práctica de una oferta formativa realmente adecuada para las personas con discapacidad, se detectó que actualmente el Proceso de Planeamiento y Evaluación no recibe colaboración de ellas. Los Ministerios de Trabajo, de Salud, y de Educación, tan sólo por citar algunas, en estrecha coordinación con este proceso del INA, podrían jugar un papel de gran importancia en el adecuado diseño y la buena realización de las acciones formativas. Pero no existe esa relación entre esas y otras instituciones y ellas no asumen ningún compromiso en este campo, lo que hace muy difícil que se le dé seguimiento a la acción formativa, desde que se inicia hasta que las personas tratan de ingresar al mercado laboral.

La capacitación de los instructores

Se concluyó que la capacitación de los instructores para atender a las personas con discapacidad, es muy deficiente.

Desde el principio, se detectó que el 50% de ellos, a causa de la forma de su contratación, no tiene derecho a la formación en general (y mucho menos a la que los fortalecería para atender a las personas con discapacidad). Se trata en este caso de los instructores nombrados por contrato, pues sólo los de planta y los nombrados a plazo fijo cuentan con este derecho.

Además, un 33% del personal de instrucción aseguró que sus necesidades de capacitación para atender a las personas con discapacidad, no eran resueltas de ninguna forma. Este 33% estaba constituido por profesionales nombrados por contrato, a quienes, además, el INA no había ofrecido ninguna posibilidad de formarse para este fin.

Finalmente, es importante hacer notar que un 22% de los instructores entrevistados ni siquiera había recibido material escrito de apoyo para la atención de las personas con necesidades especiales.

La accesibilidad de las instalaciones

Se constató que en la mayoría de los locales donde se imparten los cursos, no existen las condiciones necesarias para el acceso de las PcD.

El 89% de los instructores se refirió con simpleza a las medidas necesarias para garantizar el acceso de las PcD a los locales y las aulas y se mostró satisfecho con la situación existente.

Las funcionarias del INA reconocieron que, aunque se ha invertido mucho dinero, todavía se debe hacer mucho más en este campo. Llama especialmente la atención

el hecho de que ni siquiera en los locales de las propias organizaciones existan condiciones adecuadas para el ingreso y el desplazamiento de las PcD.

En fin, se está incumpliendo con lo ordenado por la Ley 7600 en cuanto a equiparación de oportunidades, pues ella obliga a ajustar la infraestructura física a las necesidades de las personas con discapacidad. Además, se actúa también contra el inciso b del artículo 11 del Reglamento de Aplicación de Adecuaciones Curriculares del INA, según el cual debe garantizarse que las personas con NEE tengan acceso a los servicios institucionales mediante la modificación física de las instalaciones.

Según información suministrada por las autoridades del Núcleo, se hacen esfuerzos, para que a cada centro de formación se le presupueste en forma independiente el dinero para mejorar su espacio físico, porque hasta ahora en existe un presupuesto centralizado y los centros de formación deben solicitar al Proceso de Planificación de la regional correspondiente dinero cada vez que lo necesiten.

Integración de las personas con discapacidad a través de diferentes actividades

En el caso de las actividades recreativas, deportivas, culturales y sociales que se realizan en los centros de formación, según el personal de instrucción, las personas con discapacidad son tomadas en cuenta de manera igualitaria.

Las charlas de valores y los objetivos transversales son aprovechados por el personal de instrucción para sensibilizar a todos los alumnos acerca del tema de la discapacidad. Se concluyó entonces, que, aunque las actividades recreativas en general son limitadas, en este aspecto sí se respetan los principios de igualdad y equiparación de oportunidades.

5.2 Recomendaciones

Formación para el trabajo y la gestión empresarial

-Hace falta que el Núcleo de Procesos Artesanales reelabore la idea sobre su misión con respecto a las personas con discapacidad, a fin de que, también con respecto a ellas, pueda cumplir a cabalidad la función general que le corresponde, la que, según sus propias publicaciones, es la de elevar la productividad de los trabajadores y las trabajadoras de todos los sectores de la economía, mediante acciones de formación, capacitación, certificación y acreditación para el trabajo productivo, sostenible, equitativo, de alta calidad y competitividad.

En el caso de las personas con discapacidad, el INA debe también actuar en consonancia con los planes y metas del desarrollo socioeconómico del país e impartir una formación profesional integral. De la misma manera, es su deber contribuir a disminuir el desempleo y el subempleo en esta población, lo que equivaldría a colaborar realmente a su integración y vida independiente.

En consecuencia, el Núcleo de Procesos Artesanales debe analizar su oferta formativa para las personas con discapacidad, con el objetivo fundamental de coadyuvar de manera efectiva al desarrollo de competencias para la empleabilidad, esto es que la participación en las acciones formativas realmente prepare para la incorporación al mercado laboral. Para esto se recomienda:

-que se rompa con las dinámicas de aceptar estudiantes simplemente por cumplimiento de requisitos formales; es decir, que se elaboren verdaderas políticas de selección y orientación de los estudiantes con necesidades especiales. (Este punto se desarrolla en la Propuesta de este trabajo de investigación, la cual lleva por título: Adaptación de la oferta formativa del Núcleo de Procesos Artesanales a las necesidades de las personas con discapacidad).

-que se realice una previa labor de coordinación con las organizaciones de personas con discapacidad, con otros núcleos del INA, y con las instituciones públicas y privadas vinculadas por su naturaleza con la formación para el trabajo, con la misión de propiciar oportunidades de laborar a estas personas.

-que el Núcleo brinde oportunidades de capacitación visualizadas como programas integrales, y no sólo acciones formativas atomizadas y aisladas. Es decir, que combine los cursos que actualmente se brindan con otros que preparen para la actividad empresarial.

-que en la preparación para facilitar el ingreso al mercado laboral se procure una verdadera participación de familiares y amistades de las personas con discapacidad, a fin de que puedan servir de apoyo para este ingreso. La persona con discapacidad y sus familiares, percibidos como una red, pueden ser sujetos de un proceso que conlleve la constitución de microempresas.

-que el INA y en particular la Unidad de Recursos Humanos, evalúe sus políticas y programas de capacitación dirigidos al personal docente, para la atención de personas con discapacidad y que tome medidas para garantizar que ellos tengan un perfil de conocimientos y competencias educativas en este campo.

-que el Núcleo tome medidas en la divulgación de su oferta, proceso de conformación de grupos y coordinación para responder a solicitudes de capacitación de organizaciones, para clarificar su misión, el mercado y para incentivar en primera instancia la empleabilidad por la vía de la gestión empresarial.

A continuación se plantean con mayor detalle estas recomendaciones.

Selección y orientación

-En primer lugar, se recomienda que el Núcleo de Procesos Artesanales haga una labor para informar y crear conciencia en las mismas personas con discapacidad y sus familiares, en cuanto a que esas personas son capaces y, por lo tanto, productivas, y de que el objetivo de las acciones formativas es precisamente permitirles poner en práctica su productividad. Es necesario hacer énfasis en que el Núcleo de Procesos Artesanales no tiene como función poner a los alumnos en contacto con empleadores, sino que las personas que ingresan allí serán responsables de iniciar su propia empresa.

-Se recomienda que la selección de las personas con discapacidad para los programas de formación, se fundamente en una adecuada coordinación entre personal del INA (docente, técnico y de apoyo) con los equipos respectivos de las organizaciones e instituciones que plantean referencias y solicitudes de ingreso de PcD. Esta labor debe romper con la mecánica establecida de aceptar a las personas simplemente por el cumplimiento de requisitos generales y basarse en sus intereses, aptitudes y sus habilidades para que la labor verdaderamente conduzca a la incorporación al trabajo. Al final de estas recomendaciones, se presenta una propuesta orientada en este sentido.

Formación al alumno y a su familia como un todo

-Hace falta que el Núcleo incorpore a la formación y capacitación, a los familiares de las personas con discapacidad. En este caso, la atención del INA se dirigiría a las personas con discapacidad y sus familias como un todo, de manera que se les incentivara para unir sus capacidades. Sólo así sería posible que los familiares colaboraran verdaderamente a la integración de estas personas. Esta sería una medida acorde con las políticas de incentivo a la organización de microempresas para promover el desarrollo económico del país.

Algunos contenidos de los programas

-Al lado de la capacitación que se les da actualmente a las personas con discapacidad, en algunos casos ellas mismas, y en general sus familiares, deben recibir cursos básicos, adaptados, de organización y administración de microempresas, contabilidad, comercialización, y otros que propicien una inserción exitosa en el mercado laboral.

-Se recomienda que se dé a las personas con discapacidad y sus familiares, información y formación suficientes sobre el apoyo y el financiamiento de proyectos laborales.

-Se recomienda que se dé capacitación especial a los familiares para que ellos continúen consolidando el proceso de formación y desempeño productivo.

-Se recomienda que se brinde asesoría respecto a la utilización de materiales alternativos de bajo costo o la reutilización de artículos de desecho (reciclaje).

-Es necesario que el Núcleo incentive a estas personas para que elaboren productos apropiados a las capacidades y la formación recibida, de tal manera que se alcancen estándares de calidad establecidos por el mercado, y posibilitar así, el éxito de potenciales unidades productivas microempresariales.

-Se recomienda que se refuerce y se afine la investigación de mercado que arroje información respecto a los productos que tengan mayor salida, y así asesorar y orientar respecto a oportunidades de formación contra demanda.

-Se recomienda que el Núcleo de continuidad a los programas dirigidos a personas con discapacidad mediante la planificación y ejecución de acciones formativas de complementación, que eleven las competencias de las PcD que conformen unidades productivas de micro o pequeña empresa.

La labor de coordinación

-Para llevar a cabo un verdadero programa de formación integral que involucre a las personas con discapacidad y a sus familiares, el Núcleo debe realizar una labor coordinada con otros núcleos del INA, como el de Comercio y Servicios y el de Turismo.

-Es necesario que las personas con discapacidad reciban ayuda después de terminar su capacitación en el INA, tanto en la búsqueda de empleo como en el desarrollo de sus proyectos productivos, según corresponda.

- En lo referente a apoyo para la consecución de empleo, debe conseguirse una más activa participación, apoyo y seguimiento por parte del Proceso de Intermediación de Empleo de la Unidad de Servicio al Usuario del INA.

-Respecto al fomento y acompañamiento de proyectos productivos es necesario que el INA en general, pero de manera particular el Núcleo de Procesos Artesanales , debe recurrir a la coordinación interinstitucional con entidades como el Consejo Nacional de Rehabilitación (Fondo Rotatorio), IMAS, INFOCOOP, Bancos estatales, Universidades, para incentivar oportunidades de apoyo en materia de estudios de factibilidad, crédito, asistencia y asesoría técnica etc.

-Se recomienda que el INA establezca mecanismos de coordinación con las otras instituciones públicas llamadas a trabajar en los campos de la capacitación para el trabajo y de la seguridad social, como el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Caja Costarricense de Seguro Social, el INS, el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, y el IMAS, a fin de enfrentar el problema de la capacitación de las personas con discapacidad de manera integral y como un asunto fundamental de política social. Asimismo, para ver la integración al trabajo como un proceso que trasciende las funciones y las capacidades del INA, y que debería ser abordado por el conjunto de las instituciones públicas de bienestar social.

-Se recomienda que el Comité Institucional de Equiparación de Oportunidades (CIEO) del INA, revise y mejore cualitativamente los mecanismos para lograr una coordinación más estrecha y más amplia con organizaciones de personas con discapacidad. Debe procurarse aunar todas las acciones que tienden a apoyar a estas personas, no solamente en el Núcleo de Procesos Artesanales, sino también en toda la institución, para atender cuestiones como: la búsqueda de empleo ordinario y protegido, informar al público en general sobre productos y proyectos productivos de las personas con discapacidad, avanzar en el acondicionamiento de las instalaciones del INA para garantizar el libre acceso de las personas con discapacidad, y otros asuntos.

Estas acciones deberán integrarse en un plan de trabajo de defensa y promoción de los derechos de las personas con discapacidad, sustentado en el principio de Vida Independiente, para ser puesto en práctica a corto, mediano y largo plazo.

Evaluación de las condiciones de los locales

-Se recomienda que, en cumplimiento de la Ley 7600, el Proceso de Planeamiento y Evaluación del Núcleo haga una evaluación de las condiciones de las instalaciones de los talleres de los centros de formación del INA en que se imparten acciones formativas del sector procesos artesanales y las de las organizaciones de personas con discapacidad, en relación con las oportunidades de acceso para estas personas, y que, de manera urgente, se proceda a eliminar todas las barreras físicas que existen. Esta recomendación se hace extensiva al Comité Institucional de Equiparación de Oportunidades (CIEO) del INA para que se proceda a evaluar las condiciones de acceso al espacio físico de la totalidad de los centros de formación institucionales y tomar medidas para hacer las correcciones correspondientes.

La capacitación de instructores

-Con respecto a la capacitación de los instructores sobre la atención de las PcD y el enfoque de equiparación de oportunidades, se recomienda:

-Que el Núcleo de Procesos Artesanales evalúe el problema general de la formación de sus instructores sobre los temas de la discapacidad y la atención a las personas que la presentan.

-Que el proceso de Planeamiento y Evaluación del Núcleo Procesos Artesanales coordine con el Proceso de Desarrollo de Recursos Humanos, para hacerle ver las necesidades de capacitación del personal docente en esta materia y facilitar la participación de este personal en los programas que se gestionen y aprueben a nivel institucional.

-Que el Núcleo de Procesos Artesanales dedique en los espacios de actualización y formación complementaria, dirigidos al personal docente, y que se programan anualmente, para que se incluya de manera sistemática la temática de la atención de personas con discapacidad en formación profesional. Considerar tanto el desarrollo de actividades de capacitación, así como asesoramientos e información mediante documentos de apoyo.

-Que, en vista de que hay impedimentos legales para la capacitación de los instructores que se contrata mediante empresas de instrucción técnica (conocidos como personal de contrato), en el corto plazo, se procure incorporar prioritariamente a personas con discapacidad en aquellos cursos donde se haya asignado personal docente de planta o plazo fijo.

-En el mediano plazo el INA en general y en particular el Núcleo de Procesos Artesanales, deben formular un mecanismo o estrategia para que las empresas de instrucción técnica propicien la capacitación por cuenta propia de los docentes a su cargo, en la temática de equiparación de oportunidades para las PcD, este conocimiento y competencias del perfil docente deben ser reconocidos en los procedimientos para avalar personal técnico de parte del

Proceso de Planeamiento del Núcleo. Esta estrategia puede motivar a las empresas de instrucción técnica a promover la calificación del personal a su cargo para los efectos indicados, lo que en definitiva beneficiará de manera directa a las PcD incorporadas al INA.

Evaluación de los programas

-Se recomienda que el Núcleo de Procesos Artesanales establezca y organice la evaluación periódica de sus programas.

-La Unidad de Desarrollo y Estadística del INA debe llevar a cabo un estudio de impacto sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad egresadas de las acciones formativas impartidas por el Núcleo de Procesos Artesanales.

-Se recomienda a las organizaciones de personas con discapacidad, realizar estudios sobre el mercado local así como alianzas estratégicas con empresas para solicitar acciones formativas al INA, en el marco de un proyecto que tenga como objetivo la empleabilidad de las mismas, sea mediante inserción a un empleo o por medio de la gestión empresarial. Así mismo, deben realizar alianzas estratégicas con organizaciones públicas que colaboran con personas con discapacidad que necesitan crédito para iniciar una empresa, como el CNREE y el IMAS.

5.2.1 Lineamientos generales para la gestión de programas del Núcleo de Procesos Artesanales

Este apartado contiene algunos lineamientos para la gestión y el diseño de los planes y programas de capacitación que ofrece el Núcleo de Procesos Artesanales del INA a las personas con discapacidad.

Con base en las conclusiones del trabajo de investigación “La inserción de los principios de igualdad y equiparación de oportunidades por parte del Proceso de Planeamiento y Evaluación del Núcleo de Procesos Artesanales del Instituto Nacional de Aprendizaje, durante el primer semestre del año 2003”, con respecto a las deficiencias en la puesta en práctica de los mencionados principios a través del desarrollo de los cursos, se estima necesario diseñar un aporte para el ordenamiento de las gestiones que deben dar lugar al diseño de los programas que se ofrezcan a las personas con discapacidad.

Se aspira a que el Núcleo de Procesos Artesanales elabore una oferta formativa verdaderamente destinada a estas personas, y especifica los pasos por seguir desde la solicitud planteada por los interesados directos en forma individual, o por sus organizaciones, hasta la presentación de ofertas específicas para los diferentes casos. Determina también las responsabilidades de las instancias del INA y de los diversos actores involucrados.

A partir de la visión integral del problema propia de la Planificación Económica y Social, se considera que solamente asumiendo la responsabilidad de eliminar barreras para la integración de las personas con discapacidad desde la etapa del diseño de la oferta formativa, sería posible brindarles una real igualdad de oportunidades.

La reorganización total del proceso por el cual se ponen a disposición de estas personas los programas del Núcleo, podría colaborar a que, también con respecto a ellas, el INA diera cumplimiento a su misión de proporcionar opciones de formación

y capacitación, transferencia tecnológica y desarrollo de proyectos, que respondan en forma flexible oportuna y eficiente, a las condiciones actuales del mercado de trabajo.

Objetivos

Objetivo general

Ordenar los pasos de la gestión y del diseño de las acciones formativas del Núcleo de Procesos Artesanales del INA, a fin de que, en el desarrollo de estas acciones, se cumpla con los principios de igualdad y equiparación de oportunidades.

Objetivos específicos

-Alcanzar una oferta de acciones formativas verdaderamente acorde con los intereses inmediatos de las personas con discapacidad que solicitan ingreso a los cursos del Núcleo de Procesos Artesanales.

-Contribuir a que la labor formativa del Núcleo realmente capacite a estas personas para su ingreso al mercado laboral.

-Desarrollar pautas para que la selección para las acciones formativas del Núcleo, sea realmente acorde con las aptitudes de los participantes.

-Definir la participación del CAE, los instructores, los encargados de proyectos y personal de apoyo del INA en el proceso de selección y orientación de participantes con discapacidad.

-Determinar la participación de estas personas, sus familiares y sus organizaciones en la gestión de los planes y programas.

-Contribuir a que el Núcleo de Procesos Artesanales del INA, tomando en cuenta las condiciones actuales de la economía nacional, desarrolle una labor que tienda a

apoyar el desarrollo de proyectos productivos y aumente así las posibilidades de inserción en el mercado laboral para las personas con discapacidad.

-Procedimiento para ofertas de capacitación a individuos

1. La persona con discapacidad demandante de los servicios del INA, o la organización que la referirá, solicita información acerca de la oferta disponible en el INA.

2. La persona encargada de información del INA brinda esta información y le explica a la PcD o sus representantes sea familiares, organizaciones o instituciones los requisitos de cada una de estas acciones y exigencias ocupacionales de las mismas, así como condiciones del entorno-mercado.

3. El instructor designado, los miembros de la organización o institución responsables de referencia y el personal de apoyo, realizan un diagnóstico de las habilidades de las personas candidatas al curso, sus aptitudes, actitudes, su ritmo de ejecución de tareas (manejo del tiempo), para determinar perfil de funcionalidad.

4. En este proceso deben efectuarse pruebas (psicométricas, técnicas) y las entrevistas necesarias para conocer el perfil e intereses de la persona, con el fin de asegurarse de que el ingreso a los cursos satisfaga sus aspiraciones y de que siempre se plantee como objetivo de ellos la capacitación para el ingreso al mercado laboral.

5. Una entrevista con los padres o encargados de la persona solicitante, o con los profesores del IV Ciclo de Educación Especial, en el caso de los que son referidos por el MEP, resultaría de gran relevancia para que los encargados de la institución tuvieran las referencias necesarias sobre el perfil de funcionamiento, comportamiento y el rendimiento de los solicitantes, y para que estas personas tomaran conciencia de la importancia de su participación como agentes de apoyo durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

7. Teniendo los resultados de la acción anterior se elabora el plan que permita desarrollar un proceso de apoyo y de adecuación de la acción formativa, considerando aspectos tales como: metodología, duración de la acción formativa, las adaptaciones de materiales, entre otros.

8. El instructor aplicará los apoyos educativos recomendados y dará seguimiento a la persona con discapacidad y le brindará el apoyo que requiera. En caso de que lo necesite, puede recurrir al CAE.

-Procedimiento para responder a solicitudes de capacitación por parte de organizaciones e instituciones que atienden PcD

1. Toda solicitud de ingreso a cursos o programas disponibles, debe ser planteada por la organización en el marco de un proyecto productivo, e igualmente analizada por el INA sólo en este marco.

2. Al recibir la solicitud, la unidad regional del INA coordina una reunión para conocer los alcances del proyecto con que se relaciona la solicitud, y las condiciones en que se plantea, a fin de realizar un primer análisis.

3. Una vez celebrada la reunión y despejadas las dudas sobre las necesidades de capacitación que se pueden atender desde la oferta formativa del INA, la Unidad Regional presenta la solicitud para la revisión ante el Núcleo de Procesos Artesanales.

4. El Proceso de Planeamiento y Evaluación del Núcleo de Procesos Artesanales, con la ayuda del personal técnico necesario, analiza la solicitud de capacitación, la organización de la cual proviene, y el proyecto que se quiere llevar a cabo a fin de determinar su factibilidad, y de adecuar la labor de enseñanza a sus objetivos y a las necesidades especiales de los potenciales alumnos. En este proceso, es oportuno procurar la consulta con el CAE respectivo.

5. Planeamiento y Evaluación, tal y como está establecido, presenta a la Jefatura del Núcleo la propuesta de respuesta a la solicitud de capacitación planteada, considerando entre las opciones de respuesta: asesorías, asignación de acciones formativas ordinarias (en las que se aplicará adecuaciones curriculares de conformidad con el perfil de cada participante) o diseño de una acción formativa especialmente adaptada, para su aprobación respectiva.

6. La propuesta final de capacitación aprobada por el Núcleo es enviada a la Unidad Regional, para que esta en coordinación con la organización respectiva, realicen las gestiones de implementación respectivas. Al interno de la Unidad Regional, se coordinará con el personal encargado de proyecto, personal de apoyo y el personal docente designado para la implementación de las acciones de capacitación. Se estructurará una red de apoyo y coordinación para monitorear y mejorar la respuesta de capacitación establecida, considerando en esta familiares, y personal de la organización solicitante.

7. El encargado de proyecto será un importante canal de comunicación entre el instructor, las organizaciones y el Núcleo, y será también su responsabilidad coordinar la evaluación constante del proceso de formación-capacitación. Asimismo, compete al Núcleo monitorear el impacto de la capacitación brindada en el funcionamiento de unidades productivas y será responsabilidad de la organización, apoyar la puesta en funcionamiento de ideas productivas una vez iniciada la fase productiva del proyecto elaborado.

-Oferta especialmente adaptada

1. La organización de personas con discapacidad estudia la oferta formativa del Núcleo de Procesos Artesanales, y, debido a que ninguna de las acciones formativas responde a las necesidades específicas de sus miembros para el desarrollo de un proyecto, solicita a la Unidad Regional respectiva, una acción formativa especialmente adaptada a estas necesidades. Esta solicitud debe estar sustentada con un proyecto productivo, que debe acompañarse con un estudio de factibilidad.

2. Al recibir la solicitud, la unidad regional del INA coordina una reunión para conocer los alcances del proyecto.

3. Una vez realizada la reunión la Unidad Regional presenta la solicitud al Núcleo de Procesos Artesanales.

4. El Proceso de Planeamiento y Evaluación del Núcleo de Procesos Artesanales, con la ayuda del personal técnico necesario, analiza la solicitud de capacitación, revisa la oferta formativa disponible y analiza la viabilidad de gestionar una acción formativa especialmente adaptada.

5. El Proceso de Planeamiento y Evaluación designa personal técnico para que realice un diagnóstico técnico en las instalaciones de la organización o del lugar donde se proyecta realizar la capacitación y el proyecto productivo.

6. Justificada y confirmada la viabilidad de diseñar una acción formativa especialmente adaptada, el personal técnico responsable del diagnóstico, recomienda la formulación de un programa o una acción formativa especialmente adaptada.

7. El Proceso de Planeamiento y Evaluación designa personal técnico para proceder con el diseño de un programa-acción formativa especialmente adaptado.

8. Una vez concluido el diseño del programa o acción formativa especialmente adaptada al Proceso de Planeamiento y Evaluación, tal y como está establecido, presenta a la Jefatura del Núcleo la propuesta para su aprobación.

9. La propuesta final de capacitación aprobada por el Núcleo es presentada a la Unidad Regional respectiva, ente que será responsable de coordinar su implementación con la organización-institución solicitante.

Glosario

Accesibilidad: Ausencia de restricciones para que todas las personas puedan moverse libremente en el entorno, hacer uso de todos los servicios requeridos y disponer de todos los recursos, garantizando su seguridad, su movilidad y su comunicación.

Adecuación curricular: Es el ajuste del currículo a las características y necesidades de cada participante que presente alguna discapacidad.

Adecuaciones de acceso: Son las modificaciones o la provisión de recursos especiales, como materiales o medios de comunicación, dirigidas a participantes (especialmente a quienes presenten deficiencias motoras, visuales y auditivas) para facilitarles el acceso al currículo regular o al currículo adaptado.

Área funcional: Conjunto de procesos y procedimientos que se requieren para alcanzar un objetivo deseado, propiciar un resultado o un producto dado.

Ayuda técnica: Elemento requerido por una persona con necesidades educativas especiales para mejorar su funcionalidad y garantizar su autonomía dentro del ámbito de la formación profesional.

Centro de formación: Se considera centro de formación toda unidad con relativa independencia administrativa propia del Instituto Nacional de Aprendizaje, o de otra institución, en cuyas instalaciones se ejecuten acciones de formación y de capacitación profesional.

Competencia: Capacidad conceptual y práctica que le permite a las personas desarrollar procesos, procedimientos, comportamientos y cualidades en diferentes actividades económicas de un determinado ámbito técnico o tecnológico de la producción.

Currículo: Conjunto de oportunidades de aprendizaje preparadas por el centro de formación en función de los fines de la educación, para facilitar experiencias de aprendizaje, dentro y fuera del ambiente educativo.

Curso: Acción de formación profesional definida por su naturaleza y contenido, fechas de iniciación y terminación lugar donde se dicta y la lista de participantes establecida en función del cupo.

Deficiencia: Es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

Desventaja o minusvalía: Es una forma de relación entre las personas con la discapacidad y su ambiente. Ocurre cuando estas personas se enfrentan a barreras culturales, físicas y sociales, que les impide el acceso a los diversos sistemas de la sociedad que están a disposición de los demás ciudadanos.

Discapacidad: Cualquier deficiencia física, mental o sensorial que limite, sustancialmente, una o más de las actividades principales de un individuo.

Empleo: Cualquier tipo de trabajo remunerativo que se realiza, ya sea como empleo o por cuenta propia.

Equiparación de oportunidades: Proceso de ajuste del entorno, los servicios, las actividades, la información, la documentación, así como las actitudes a las necesidades de las personas, en particular de las discapacitadas.

Formación Producción Taller Público: Esta forma en que el INA ofrece la docencia tiene como característica primordial la flexibilidad, puesto que permite a la persona elegir su horario de clases, seleccionar el material y los recursos productivos y ser dueña del el producto que resulta de su actividad de aprendizaje.

Formación Producción Talleres Públicos: Esta modalidad tiene como característica primordial la flexibilidad del proceso de capacitación puesto que permite a las personas que asisten a los Talleres Públicos elegir su propio horario de clases, seleccionar el material y recursos de producción y el producto que obtiene como resultado de su actividad de aprendizaje es de su propiedad.

Formación profesional: Acción destinada a descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria y en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos. Debe satisfacer las necesidades de formación de las personas en todos los sectores de la economía y rama de actividad económica, y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad.

Formación profesional: Proceso que le permite a la persona adquirir conocimientos y desarrollar destrezas, habilidades, conductas y valores para llevar a cabo un trabajo productivo.

Igualdad de oportunidades: Principio que reconoce la importancia del reconocimiento de las diversas necesidades de la persona, el cual debe constituir la base de la planificación de la sociedad, con el fin de asegurar el óptimo empleo de los recursos y garantizar que las personas cuenten con iguales oportunidades de acceso y participación.

Modalidades de formación: Diferentes formas a través de las que el INA ejecuta sus programas entre las que se encuentra: formación a distancia, formación dual, certificación profesional, capacitación en la empresa (CAE), Capacitación agropecuaria integral (CAI).

Núcleo: En el INA, es cada instancia encargada de desarrollar programas de formación en una determinada área de la actividad productiva. El Núcleo de Procesos Artesanales es una de ellas.

Oferta formativa: Es el conjunto de programas de formación que ofrece el INA. Estos programas corresponden a cursos, talleres, asesorías, seminarios y asistencia técnica, a los que pueden ingresar todas las personas mayores de 15 años que cumplan con los requisitos establecidos.

Organizaciones de personas con discapacidad: Organizaciones de la sociedad civil que se ocupan de defender los derechos de las personas con discapacidad y promover su respeto y práctica. Algunas de estas organizaciones tienen una relación con el INA, por la cual gestionan la aceptación de sus miembros a las acciones formativas.

Participante: Persona vinculada al proceso de formación técnica con el propósito de adquirir o mejorar habilidades y los conocimientos requeridos para el desempeño en un proceso productivo.

Participante: Persona vinculada al proceso de formación técnica con el propósito de adquirir o mejorar las habilidades y los conocimientos requeridos para el desempeño de un área funcional. También se le denomina alumno o educando.

Personas ocupadas: Es la población que se encuentra desempeñando algún trabajo.

Proceso de enseñanza aprendizaje: Se refiere al conjunto de acciones y estrategias que realiza el sujeto de formación, considerando individual o colectivamente, contando para ello con la gestión facilitadora y orientadora del docente para lograr los objetivos de la formación profesional.

Proceso de Planeamiento y evaluación: Proceso del Núcleo de Procesos Artesanales donde se elaboran los planes y programas de las acciones formativas que se ofrecen en cada uno de los centros de formación.

Sector Productivo: Dentro del INA, es una subdivisión administrativa de cada Núcleo. Cada Sector Productivo se ocupa de un área de actividades que tienen afinidad entre sí, ya sea por el tipo de medios de trabajo que emplean, los insumos por transformar, el tipo de procedimientos que desarrollan o el servicio que brindan.

Servicios de apoyo: Son las ayudas técnicas, el equipo, los recursos auxiliares, la asistencia personal y los servicios especializados requeridos por las personas con necesidades educativas especiales para que el derecho a la educación sea efectivo y garantice el desarrollo pleno de sus capacidades.

Bibliografía citada

Aguilar Arce, Florizul. “Ponencia de Costa Rica para el Congreso Regional sobre inserción laboral de las personas con discapacidad física, en Centro América, México y el Caribe”. Mimeografiado, 2003.

Alvarado, Marianela. Construcción de una pedagogía para la integración. Montevideo, Uruguay: CINTERFOR, 1998.

Arias Valencia, María Mercedes. La triangulación metodológica: sus principales alcances y limitaciones. En línea:
<http://enfermeria.udea.edu.co/revista/mar2000/Triangulacion.html>. 1 de mayo del 2004

Costa Rica. Ministerio de Educación Pública, Asesoría General de Educación Especial. Estructura, principios, normas y procedimientos de la Educación Especial en Costa Rica. San José, Costa Rica: Departamento de Publicaciones del MEP, 1992

Asamblea Legislativa. Ley 7600: Ley de igualdad de oportunidades para las Personas con Discapacidad. San José, Costa Rica: Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), 1996.

Astorga Gatjens, Luis Fernando. Discapacidad perspectiva histórica y desigualdades imperantes, En Línea: <http://www.codehuca.or/discapabrecha>. 22 de febrero del 2000.

Ballester Garro, Carla y Vega Sanabria, María José. Estrategias que construyen y aprovechan las personas con discapacidad física para incorporarse a los procesos productivos. Tesis de Licenciatura en Trabajo Social, Universidad de Costa Rica, 2001.

Barrantes Echaverría, Rodrigo. Investigación un camino al conocimiento. San José: EUNED, 2002.

Barrantes R., M.; Gutiérrez C., W.; Rodríguez N., A.; Vargas A., Y. La política educativa costarricense: el reto del Estado por garantizar la igualdad de oportunidades educativas en los grupos excluidos de niñez, juventud y personas con discapacidad(1998-2002). Tesis de Licenciatura en Planificación Económica y Social. Universidad Nacional, 2003.

Blanco Zúñiga., Santiago y Holst Quirós., Bárbara. Compendio de Normas Internacionales y Nacionales Vigentes en materia de Discapacidad. Heredia: Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), 2002.

Campos Rubí, Lidiette. El rol complementario del Estado y las organizaciones no gubernamentales en la atención a la discapacidad 1969 – 1998. Tesis de Licenciatura en Sociología con énfasis en Estado y políticas públicas, Universidad Nacional, 1998.

Costa Rica. Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. Costa Rica: Políticas Nacionales en Discapacidad. Heredia: Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), 2000.

Costa Rica. Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. Proyecto formulación de políticas públicas en discapacidad. Heredia: Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), 1999.

Costa Rica. Constitución Política de la República de Costa Rica, 1949. 19ª. edición. San José, Costa Rica: IJSA., 2003.

Dengo Obregón, María Eugenia. Educación Costarricense. San José: Editorial Universidad Estatal a Distancia, 9ª reimpr. de la 1ª. Edición, 2004.

Costa Rica. Instituto Nacional de Aprendizaje. Núcleo de Procesos Artesanales. En línea [http: www.ina.ac.cr](http://www.ina.ac.cr). 29 de mayo de 2004.

Costa Rica. Instituto Nacional de Aprendizaje. Núcleo de Procesos Artesanales. San José: INA sf.

Costa Rica. Instituto Nacional de Aprendizaje. Conceptos básicos aplicados en formación profesional. San José: INA, 2002.

Costa Rica. Instituto Nacional de Aprendizaje. Equiparación de Oportunidades en el INA, San José: INA 2003.

Costa Rica. Instituto Nacional de aprendizaje. Informe Especial: Equiparación de oportunidades en el INA (1998- 2002) San José: INA, 2003.

Costa Rica. Instituto Nacional de Aprendizaje. Modelo para el planeamiento curricular. San José: INA, 1996.

Costa Rica. Instituto Nacional de Aprendizaje. Reglamento de Aplicación de Adecuaciones Curriculares a participantes con Necesidades Educativas Especiales en la Formación Profesional del INA, San José: INA, 2000.

Jiménez Sandoval, Rodrigo y Lépiz Ramos, Otto. Una oportunidad para la igualdad. San José: ILANUD, I era Edición, 2001.

Marín Arias, María Gabriela. Atención del niño excepcional. San José: EUNED. 3ª. Reimpresión de la 1ª. Edición, 2003.

Méndez, Z y Stover, D. Prueba de madurez para la lectura. San José, C. R.: Departamento de Publicaciones del MEP, 1991.

Ministerio de Salud de la República de Costa Rica, Organización Panamericana de la Salud, Organización Internacional del Trabajo. La discapacidad en Costa Rica: Situación actual y perspectivas, San José, Costa Rica: Dpto. de Publicaciones del Ministerio de Salud, 2004.

Montero Gómez, Catalina. Estrategias para facilitar la inserción laboral de las Personas con Discapacidad. San José: EUNED, 2003.

Obando Obando, Felipe. Rehabilitación profesional. San José: Universidad Estatal a Distancia, 1990.

Granados Aguilar, Zeidy y Pereira Torres, Isabel. Propuesta de capacitación para el personal encargado de la capacitación de personas con Necesidades Educativas Especiales en el Centro Nacional Especializado en Procesos Artesanales del Instituto Nacional de Aprendizaje. Tesis de Licenciatura en Administración Educativa. Universidad de Costa Rica, 2003.

ANEXOS

ANEXO Nº 1

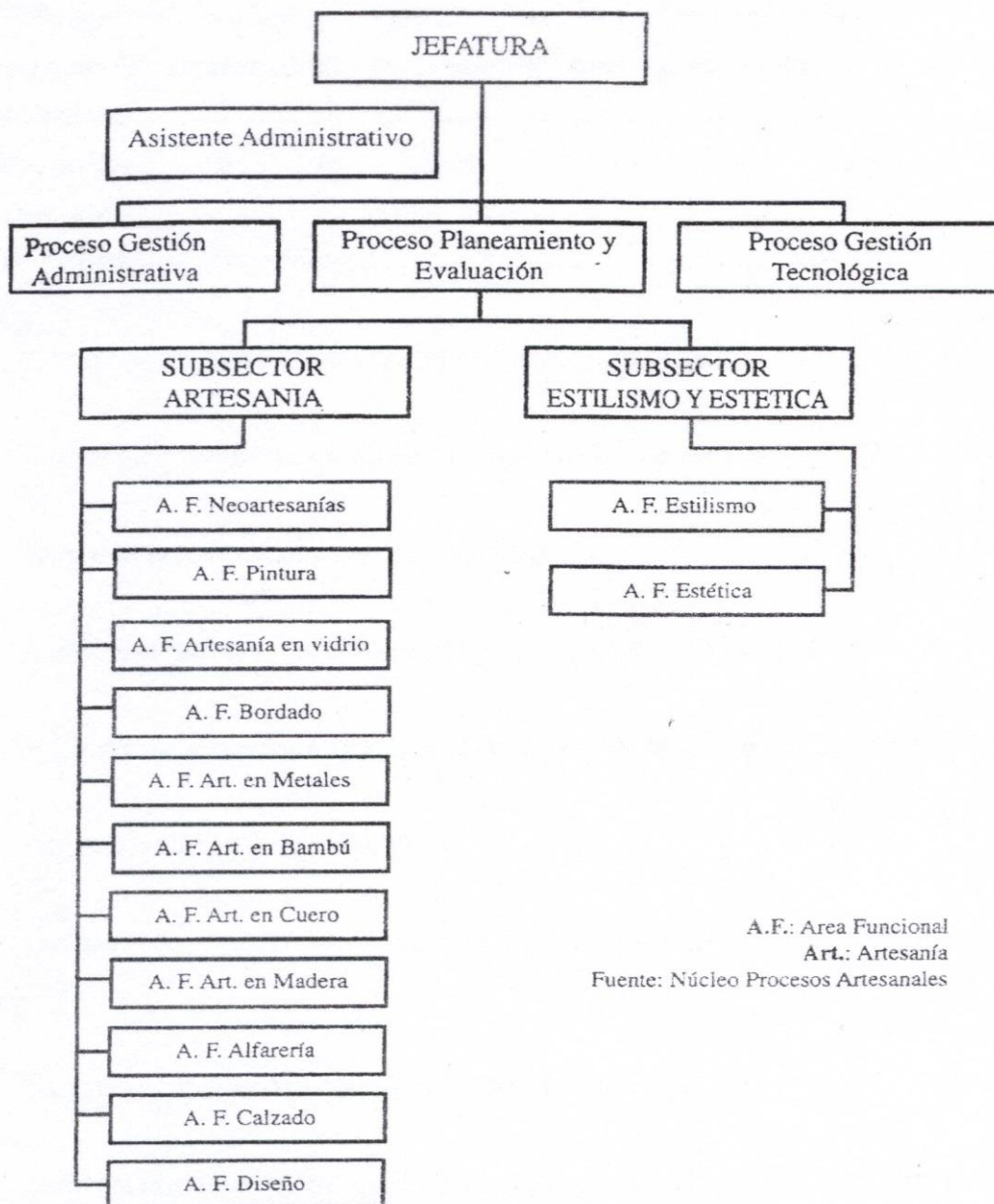
Organigrama del Núcleo de Procesos Artesanales

Organigrama



ANEXO N° 2

Organigrama del Núcleo de Procesos Artesanales



ANEXO N° 3**Entrevista a familiares o encargados legales de las personas con discapacidad****Nombre.....****Parentesco y nombre de la persona con discapacidad de la que es responsable.....****Organización a la que asiste la persona con discapacidad.....****Acción formativa que recibe.....**

1. Cuánto tiempo ha estado su hijo(a) en la organización?
2. Que esperaba de la capacitación que su hijo(a) recibió?
3. Que opina de lo que aprendió su hijo(a)?
4. Cómo percibe que se sintió su hijo (a) durante la capacitación?
5. Podría desarrollar su hijo (a) lo que aprendió de manera independiente?
6. Ha aplicado lo que aprendió?
7. Ha logrado vender los productos que aprendió a confeccionar durante el curso?
8. Participa actualmente su hijo en alguna capacitación?
9. Qué recomendaciones podría brindar a los instructores (as) del INA y a la misma organización para mejorar la atención de estas personas en futuras capacitaciones?

Anexo N° 4**Entrevista a encargados de organizaciones de personas con discapacidad****Fecha.....****Institución.....****Nombre.....****Cargo que ocupa dentro de la institución.....**

1. Cómo decidió que estas personas ingresaran en acciones formativas del sector Procesos Artesanales?

2. Cuáles obstáculos han tenido que enfrentar para proporcionar el ingreso y capacitación de las PcD en las acciones formativas del Sector Procesos Artesanales en esa organización?

3. Qué apoyos educativos se le ofrecieron a los participantes con NEE en las acciones formativas que dicho Núcleo ofrece?

4. Tienen estas personas las condiciones de accesibilidad al espacio físico?

5. Cree que la capacitación que se les ha ofrecido a estas personas las capacitará para el trabajo?

6. Cree que las actuales estrategias de coordinación entre el INA, las instituciones públicas y las organizaciones de PcD son suficientes para atender las demandas de esta población en formación profesional?

Anexo N° 5**Entrevista a personas con discapacidad participantes de las acciones formativas del INA****Fecha.....****Nombre.....****Centro de Formación.....****Edad..... Teléfono.....****Lugar de residencia.....****Tipo de discapacidad.....****Acción Formativa.....**

1. Por qué motivo se matriculo en el INA?
2. Cómo se sintió durante la capacitación?
3. Cómo lo ha tratado el personal administrativo, el instructor (a)?
4. Ha participado en actividades culturales, deportivas y recreativas del centro?
5. Qué piensa hacer después de que termine su capacitación en el INA?
6. Cree usted que la capacitación que ha recibido le ayudará a conseguir trabajo?

Anexo N° 6
Entrevista a personal de instrucción

Fecha.....

Nombre.....

Centro de Formación.....

Acción Formativa que imparte.....

Condición.....

1. Existen realmente oportunidades de acceso y participación en la formación profesional para las PcD y NEE?

2. Que clase de apoyos se ofrecen para garantizar oportunidades de acceso a la formación profesional para las PcD y NEE (recursos humanos especializados de apoyo, adecuaciones curriculares, condiciones de infraestructura)?

3. En caso de participantes menores de edad que participación tienen los familiares o encargados en el proceso de capacitación de los participantes con discapacidad?

4. Qué medidas se toman para garantizar el acceso al espacio físico, el mobiliario y la maquinaria para participantes con discapacidad?

5. Qué prácticas organiza el centro para evitar la exclusión de PcD en actividades culturales, deportivas y recreativas?

6. Cree usted que en el centro se toman las medias presupuestarias para prever la adquisición de ayudas técnicas y la prestación de servicios de apoyo para participantes con discapacidad?

7. Cómo les resuelve la administración sus necesidades en cuanto a capacitación e instrucción en lo referente a la atención adecuada de PcD?

8. Qué medidas se han adoptado de parte del centro para mantener condiciones de respeto y auténtica integración, respecto a los participantes con discapacidad en acciones formativas?

9. De que manera se les ha hecho llegar información a cerca de la Ley 7600?

10. Cuál es la interpretación que se da en la práctica del artículo 54 del reglamento de la Ley 7600. **Adecuaciones a los requisitos de ingreso:** “El INA y demás centros públicos y privados de formación técnica y profesional, aplicarán adecuaciones a los requisitos de ingreso y a las pruebas de admisión de acuerdo a las necesidades de los participantes con discapacidad que así lo soliciten”

Anexo N° 7
Entrevista a personal de instrucción

Fecha.....

Nombre.....

Centro de Formación.....

Cargo.....

1. Existe garantía de información accesible en la oferta formativa para PcD?
2. Qué estrategias existen para coordinar con organizaciones de PcD para planificar, ejecutar y evaluar, servicios y acciones relacionadas con la discapacidad?
3. Existen realmente oportunidades de acceso a la formación para las PcD?
4. Qué clase de apoyos se ofrecen para garantizar oportunidades de acceso a la formación profesional para las PcD (recursos humanos, especializados de apoyo, adecuaciones curriculares, condiciones de infraestructura)?
5. En caso de participantes menores de edad que participación tienen los padres de familia en el proceso de capacitación de participantes con discapacidad?
6. Qué medidas se han adoptado para garantizar condiciones de accesibilidad?
7. Qué prácticas se han adoptado para evitar la exclusión de PcD en actividades culturales, deportivas y recreativas?
8. Qué medidas presupuestarias se han tomado para prever la adquisición de ayudas técnicas y la prestación de servicios de apoyo para participantes con discapacidad?

9. Cómo se resuelven las necesidades de capacitación del personal administrativo, de apoyo y de instrucción en lo referente a la atención adecuada de PcD?

10. Qué medidas se han adoptado de parte del centro para mantener condiciones de respeto y de auténtica integración, respecto a los participantes con discapacidad en acciones formativas?

11. De que manera se ha divulgado la Ley 7600 entre el personal técnico del Núcleo?

12. En el Plan Anual Operativo que proyectos o acciones se han considerado para garantizar el acceso de las PcD a los servicios que desarrolla el Núcleo (accesibilidad)?

13. Qué medidas se toman para garantizar en contenido del presupuesto para la ejecución de proyectos y actividades para garantizar la igualdad de oportunidades de PcD?

14.Cuál es la interpretación que se da en la práctica del artículo 54 del reglamento de la Ley 7600. **Adecuaciones a los requisitos de ingreso:** “El INA y demás centros públicos y privados de formación técnica y profesional, aplicarán adecuaciones a los requisitos de ingreso y a las pruebas de admisión de acuerdo a las necesidades de los participantes con discapacidad que así lo soliciten”

15. Cómo se implementa el artículo 57 de la Ley 7600. **Programas de extensión:** “El INA desarrollará programas para la capacitación de PcD para ello podrá establecer convenios con otras instituciones públicas, privadas y Organizaciones no gubernamentales”

