

**Universidad Latinoamericana
de
Ciencia y Tecnología
ULACIT
Facultad de Ciencias Sociales**

**Desarrollo de servicios orientados hacia la inserción laboral
de las personas con discapacidad que asisten a los
Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad
(CAIPAD) en el año 2008**

**Trabajo final de graduación presentado para optar al grado
de Licenciatura en Psicología**

**Cristina Palma Zamora
Céd. 2-586-189**

**San José, Costa Rica
Agosto, 2008**

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi prima y amiga Natalie Marin Zamora quien fue la primer persona que me acercó a la poblacion con Discapacidad, y la cual tasmitió en mi su conocimiento y vocación de una forma extraordinaria.

Dedico este trabajo a todas las personas con discapacidad que he conocido y que han dejado una huella imborrable en mi corazón, principalmente a mi prima Ericka Barquero Zamora, una joven con Síndrome de Dawn inigualable por su asombrosa personalidad.

Dedico esta investigación a los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad, los cuales se esmeran por ofrecer una oportunidad para que las personas con discapacidad se desarrollen en un país que promueve la igualdad de condiciones.

Dedico este trabajo a mi madre quien me inspiró a desarrollarme en una carrera que tiene como fin el trabajar con los seres más maravillosos que existen sobre la faz de la tierra, los seres humanos. El haber estudiado Psicología fue la mejor decisión y la mejor oportunidad que Dios y la vida me pudieron brindar.

Dedico también este trabajo a mi padre, por ser quien me ofreció la oportunidad de estudiar y por confiar en mi a lo largo de mi carrera. A mi hermana Angelica y a mis sobrinos Alejandro y Jose Andres, lo dedico con el fin de instarles a estudiar, adelante ustedes tienen gran potencial, ustedes también lo pueden lograr.

Finalmente dedico este trabajo a mis hermanas Paula Andrea y Betsabe, las cuales aunque ya no están en este mundo, sé me ayudaron desde el cielo a culminar esta etapa de mi vida exitosamente.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a mi Padre Celestial, quien me permitió venir a este mundo a cumplir una misión y quién en su misericordia me a permitido llegar hasta este momento de mi vida acompañada de personas tan maravillosas.

Agradezco a mi familia, por su atenciones para con mi persona, por su amor, por su confianza en mi y por su tolerancia.

Agradezco a mi novio quien fue mi soporte a lo largo de esta investigación, gracias por tu amor, paciencia, apoyo y compañía.

Agradezco a mis primas y primos, tias y tios, amigas y amigos, por sus oraciones y por creer en mi capacidad y profesionalismo.

Un reconocimiento a los Centros de Atencion Integral para Adultos con Discapacidad, los cuales me abrieron sus puertas bondadosamente para que este trabajo fuera desarrollado satisfactoriamente.

Agradezco a mis profesores y compañeras quienes me inspiraron a desarrollar este tema, el cual fue una experiencia inolvidable, ya que como siempre lo he dicho, quien trabaja con esta población se engrandece no solo porque estas personas son extraordinarias sino porque se que Dios bendice en gran manera a quienes dedican a ellos su trabajo dia a dia.

Tabla de contenido

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO.....	4
RESUMEN EJECUTIVO.....	8
PRESENTACIÓN	9
CAPÍTULO I	10
INTRODUCCIÓN.....	10
INTRODUCCIÓN.....	11
1. INTRODUCCION	11
1.1 EL PROBLEMA Y SU IMPORTANCIA	12
1.1.1 Investigaciones Realizadas:	13
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	15
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1. 4 OBJETIVOS:	17
1.4.1 Objetivos generales:	17
1.4.2 Objetivos específicos:	17
1.5 ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
CAPÍTULO II.....	20
ANTECEDENTES Y MARCO TEÓRICO	20
MARCO TEÓRICO.....	21
2. MARCO TEÓRICO	21
2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA A INVESTIGAR	21
2.1.1 Definición de Discapacidad.....	21
2.1.2 Modelo Igualdad de Oportunidades según la Ley 7600	24
2.1.3 Contexto organizativo: CAIPAD.....	25
FIGURA #1	28
CENTROS DE ATENCION INTEGRAL PARA ADULTOS CON DISCAPACIDAD EN COSTA RICA.....	28
2.1.4 Modelo de Inserción Laboral.....	29
CAPITULO III	31
MARCO METODOLÓGICO	31
MARCO METODOLÓGICO	32
3. MARCO METODOLÓGICO.....	32
3.1 Tipo de investigación	32
3.2 SITUACIÓN ESTUDIADA.....	32
3.3 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	32
3.4 DEFINICIÓN DE VARIABLES:.....	33
3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	34
3.6 POBLACIÓN DE INTERÉS.....	34
3.7 TRABAJO DE CAMPO	35
3.8 ELABORACIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN	35
3.9 RESUMEN POR OBJETIVOS	36
CAPITULO IV:	37
RESULTADOS OBTENIDOS	37
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	38

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	38
4.1 ESTRUCTURA GENERAL DE LOS CAIPAD.....	38
4.2 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS FUNCIONARIOS	41
4.2.1 <i>Características personales de los funcionarios</i>	41
4.2.2 <i>Características laborales de los funcionarios:</i>	43
4.3 SERVICIOS DE INCLUSIÓN LABORAL Y LEY 7600	46
4.4 BENEFICIOS Y LIMITACIONES FRENTE AL DESARROLLO DE UN PLAN DE INSERCIÓN LABORAL	51
4.5 HABILIDADES Y ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN LOS CAIPAD QUE POTENCIALIZAN SU INSERCIÓN LABORAL	55
CAPITULO V:.....	58
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	59
5.1 CONCLUSIONES.....	59
5.2. RECOMENDACIONES	61
5.2.3 <i>Ministerio de Educación</i>	61
5.2.4 <i>Directores de los CAIPAD</i>	62
5.2.5 <i>Encargados de velar por estos centros</i>	63
CAPITULO VI:	64
PROPUESTA.....	64
PROPUESTA.....	65
6. PROPUESTA.....	65
6. 1 INTRODUCCIÓN	65
6.2 NATURALEZA DEL PROYECTO.....	67
6.3 ORIGEN O FUNDAMENTACIÓN.....	67
6.4 OBJETIVOS	68
6.4.1 <i>Objetivo general:</i>	68
6.4.2 <i>Objetivos específicos:</i>	68
6.5 METAS.....	68
6.6 LOCALIZACIÓN	69
6.7 METODOLOGÍA	69
6.8 UBICACIÓN	69
6.9 RECURSOS	71
6.9.1 <i>Recursos humanos</i>	71
6.9.2 <i>Recursos materiales</i>	71
6.10 EVALUACIÓN SUGERIDA	72
VII. BIBLIOGRAFÍA	73
7.1 FUENTES BIBLIOGRAFICAS:	73
7.2 SITOS WEB CONSULTADOS:	74
ANEXOS	75
8.1 ANEXO #1.....	76
FOLLETO INFORMATIVO.....	76
8.2 ANEXO #2.....	77
ENCUESTA	77
8.3 ANEXO #3.....	81
ENTREVISTA.....	81

INDICE DE FIGURAS, TABLAS Y GRÁFICOS

Figura 1 Ubicación CAIPAD.....	28
Figura 2 Resumen Objetivos.....	36
Figura 3 Cronograma Propuesta.....	80
Tabla 1 CAIPAD visitados.....	35
Tabla 2 CAIPAD ubicación regional.....	40
Tabla 3 CAIPAD población y funcionarios	40
Tabla 4 CAIPAD recursos.....	48
Tabla 5 CAIPAD usuarios con recursos	49
Tabla 6 Entrevista a especialista	53
Gráfico 1.....	42
Gráfico 2.....	42
Gráfico 3.....	43
Gráfico 4.....	44
Gráfico 5.....	44
Gráfico 6.....	45
Gráfico 7	45
Gráfico 8.....	46
Gráfico 9.....	47
Gráfico 10.....	50
Gráfico 11.....	51
Gráfico 12.....	52
Gráfico 13.....	55
Gráfico 14.....	56

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo se vio ante un desafío de evaluar el modelo de inserción laboral en los diferentes Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD). Por lo anterior, despertó el interés de esta investigación el valorar el modelo de inclusión laboral que se estaba implementando dentro de estos centros y rescatar la importancia de crear un plan de inclusión laboral dentro de los diferentes CAIPAD, para la práctica dentro de sus currículos, dentro de una nueva estructura en el año 2008.

El citado modelo resalta el potencial del talento de estos sujetos, los cuales deben ser facultados con habilidades y estrategias para el servicio laboral dentro del mercado costarricense, así como el desarrollo humano mediante la motivación, la capacitación y la formación, en virtud de cumplir con la implementación del modelo de igualdad de oportunidades decretado en la Ley durante el año 1996.

Como aporte a los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad, con base a los resultados del presente trabajo, se ofrece un plan de inserción laboral para adultos con discapacidad, como una guía para la implementación del modelo de inclusión dentro de los CAIPAD, dicha guía está dirigida a los directores de estos centros y al personal que labora dentro de los CAIPAD.

PRESENTACIÓN

El propósito de la presente investigación es evaluar el modelo de inserción laboral que están ejecutando los diferentes Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad, en el año 2008.

En el capítulo I, denominado Introducción, se describe la formulación del problema, su importancia y la justificación, así como los objetivos generales y los objetivos específicos, además de los posibles alcances y limitaciones de este trabajo de investigación.

En el capítulo II, titulado Antecedentes del estudio y marco teórico, se presenta una definición de discapacidad, una reseña de la situación actual de las personas con discapacidad dentro de nuestro país, así como los aspectos conceptuales o teóricos del modelo de igualdad de oportunidades según la Ley 7600, el contexto organizativo de los CAIPAD, la ubicación geográfica de los CAIPAD, el modelo de inserción laboral y las opciones laborales para estos sujetos.

En el capítulo III, denominado Marco metodológico, se define el tipo de investigación realizada, la situación estudiada y las fuentes de información. También se definen las variables, de acuerdo con los objetivos del estudio, las técnicas y el instrumento aplicado, la población de interés, el tipo de validación realizada a dicho instrumento, así como el trabajo de campo y la elaboración del informe de investigación.

En el capítulo IV, Análisis de resultados, aparecen los resultados del estudio y el análisis respectivo, de acuerdo con los objetivos de la investigación propuestos.

En el capítulo V, Conclusiones y recomendaciones, aparecen las conclusiones principales de la investigación realizada y las recomendaciones derivadas de estas conclusiones.

En el capítulo VI, como parte final del documento, se entrega una propuesta producto del análisis y reflexión del trabajo realizado.

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

1. Introducción

Según la Ley 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica decreto en el Cap. II, denominado Acceso al trabajo, se decreta el derecho al trabajo para esta población, y refiere además un conjunto de artículos relacionados en cuanto a esta temática. Por lo que culturalmente se puede hablar de un país reformador en cuanto ha logrado dar un gran avance dentro de sus leyes para que sean reconocidos los derechos de la población con discapacidad.

Por otro lado se tiene una serie de centros denominados CAIPAD, Centro de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad, los cuales se rigen por un programa de la Asociación de Desarrollo Educativo que se ha convertido en una oportunidad para las personas adultas con discapacidad y sus familias, y ha llegado a ser una alternativa para que, a partir de sus capacidades especiales, éstos alcancen la independencia y autonomía.

Estos centros según la Agencia de Cooperación Internacional del Japón y Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (2006): “... se plantean como una oferta que incluye los principios de igualdad de oportunidades y los de libre elección, de acción y de participación activa en los procesos de formación, para que las personas adultas con discapacidad consigan incorporarse a distintos ámbitos de la sociedad” (p. 124) Por lo que cabe resaltar se tiene ya un ente que se encarga de promover espacios para que las personas con discapacidad se logren incorporar en diferentes espacios promoviendo de esta manera los principios de igualdad de oportunidades decretados en la Ley 7600.

Según lo comentado anteriormente, se podría suponer entonces, que ya que estos centros se rigen a partir de los principios de igualdad de oportunidades y ya que la Asamblea se pronuncio a favor del reconocimiento de la necesidad de integrar a los adultos con discapacidad en el mercado laboral, se esté aplicando ya este derecho de inserción laboral en las diferentes comunidades donde están establecidos los CAIPAD, pero la realidad está demostrando otra situación y, por lo tanto, requiere de ser investigada.

1.1 El problema y su importancia

El desarrollo de servicios orientados hacia la inserción laboral de las personas con discapacidad es fundamental en nuestro país, ya que esta población fue por muchos años limitada en cuanto a sus capacidades de accionar socialmente, por lo que se les restringió sus posibilidades de surgir y desarrollarse como seres autónomos dentro de nuestra sociedad.

En el pasado aquellos individuos quienes nacían con alguna discapacidad, eran condenados a una travesía cruel e injusta, tal como Solano (2003) lo menciona: *“las diferentes formas en que la sociedad ha resuelto las situaciones de discapacidad hasta el día de hoy... a) Exterminio... b) Segregación... c) Rehabilitación... d) Vida independiente y Autonomía Personal...”* (p. 3-5). Como se puede observar históricamente esta población ha pasado por diferentes esferas sociales, primeramente fueron foco de olvido y segregación, luego se les percibió como seres enfermos por lo que el modelo refería a la rehabilitación, sin embargo, en la actualidad la visión hacia estos individuos a dado un giro importante en cuanto se les ha reconocido como seres capaces de tener una vida independiente y autónoma.

Como se puede observar, el modelo actual refiere a fortalecer los marcos de vida social, respaldado en Costa Rica por la Ley 7600, la cual establece la Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, por lo que no se puede seguir segregándolos de la realidad social, lo que repercute en una era de inicio de sensibilización dirigida hacia los centros, los cuales deberían implementar planes de inserción laboral y desarrollar habilidades específicas en sus estudiantes, como por ejemplo: manejo de responsabilidades, horarios, distribución de obligaciones, administración del dinero, entre otras, lo cual es la base para poder enfrentar a la sociedad consumidora actual y donde se debe trabajar para sobrevivir.

Montero (2005) menciona: *“Según la encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples de 1998, la población económicamente activa con discapacidad suma 254 810 personas, de las cuales 92 532 están ocupadas y 162 278 se encuentran inactivas. El porcentaje de personas con discapacidad inactivas equivale a un 63,7%”*.(p. VII). Como se puede apreciar existe una población con discapacidad importante que se encuentra inactiva.

1.1.1 Investigaciones Realizadas:

Respecto a las investigaciones realizadas con la temática de inserción laboral para personas con discapacidad, Chaves y Montero (2006) mencionan:

Estrategias que construyen y aprovechan las personas con discapacidad física para incorporarse a procesos productivos, 2001. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica, efectuada por Carla Ballester y Maria José Vega. Esta investigación tuvo como propósitos analizar las estrategias que construyen y aprovechan las personas con discapacidad física para incorporarse a procesos productivos y recomendar alternativas de atención en materia de empleo para este grupo poblacional. Se logro identificar un débil nivel de conciencia, sensibilización e información en el ámbito local, sobre asuntos relativos a discapacidad, reforzado por la existencia de mitos y estereotipos, haciendo mas difícil la eliminación de barreras físicas, sociales, culturales y aumentando la vulnerabilidad en esta población para ejercer sus derechos, deberes y disfrutar de oportunidades económicas, culturales, sociales, políticas en condición de igualdad. Las autoras concluyen además, que una de las mayores barreras a las que se enfrentan estas personas son los factores negativos a nivel individual, ámbito en el que el principal riesgo es la propia discriminación y subvaloración (p. 31, 32,33).

Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad: legislación Aplicable, 2002. Tesis para optar por el grado de Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, de la Universidad Estatal a Distancia, realizada por Karol Baltodano. La misma se planteó como objetivo general conocer la legislación laboral aplicable para la inserción laboral de las personas con discapacidad. Concluye que dichas normas son suficientes y contemplan una variedad de situaciones a las cuales podría verse sometida una persona con discapacidad; la falta de información acerca de los derechos humanos dificulta el control, la planificación y la puesta en práctica de esta normativa; si bien hace falta aplicación efectiva, debe reconocerse el avance que el país ha logrado en esta materia (p. 33, 34).

El acceso al trabajo de las personas con discapacidad en Costa Rica, a la luz de la ley 7600, 2002. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho, Universidad Internacional de las Américas, ejecutado por Teodoro Bermúdez. Realizado con el propósito de determinar con base en el análisis de la ley, doctrina, jurisprudencia, derecho comparado y políticas gubernamentales, los límites y alcances de la Ley 7600 en materia de igualdad de oportunidades, en el acceso al trabajo para personas con discapacidad. El autor concluye, entre otros, que la aplicación de esta normativa, aun no logra cambiar el entorno social subestimador de la persona con discapacidad... No obstante la normativa, las acciones estatales y los reconocimientos como sujetos de derechos, contrastan con una alta tasa de desempleo entre las personas con discapacidad en edad productiva y con deseos de trabajar, que se subsumen en el círculo de pobreza, discapacidad, dependencia e ignorancia (p. 34, 35).

Como se puede ver, estos trabajos han abordado el tema como tal, desde diferentes perspectivas, sin embargo todos estos denotan una limitación común en materia de la inserción laboral para personas con discapacidad, ya que se siguen dando deficiencias de tipo práctico, principalmente porque en el país aun no ha logrado que se ejecute una serie de elementos en cuanto a la igualdad de oportunidades de esta población, pese a los esfuerzos realizados por quienes promovieron que la Ley 7600 fuera una realidad nacional. Respecto a este tema, Chaves y Montero (2006) resumen:

Los estudios anteriores no solamente evidencian la necesidad de desarrollar nuevas investigaciones que profundicen sobre la situación de las personas con discapacidad desde varios ámbitos, sino que refuerzan el interés por analizar la situación laboral que en particular enfrentan hombres y mujeres con discapacidad física, diferenciando entre sus características personales, necesidades, intereses y expectativas laborales; los factores que propician el desempleo y la discriminación; así como medidas de equiparación de oportunidades que deban emprenderse para disminuir tal situación, tomando en cuenta la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos (p.38).

Es por lo tanto de interés público, el que los profesionales sigan labrando el camino de la inserción laboral para adultos con discapacidad de tal forma que las necesidades que aun se presentan sean disipadas, hasta el punto en que la igualdad sea una realidad nacional no solo teórica sino a nivel práctico.

La Agencia de Cooperación Internacional del Japón y Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (2006) informan que: “*La estimación de la población con discapacidad por grupos, de edad, sexo y zona, según años seleccionados... para el año 2015, se estima: personas con discapacidad: 470 655, edad 20 años – 64 años: 261 252 personas*” (p. 58) por lo que se tendría para el año 2015 más de la mitad de la población con discapacidad en edad adulta, lo que significaría una alta tasa de posibilidad de personas integradas en el mercado laboral costarricense.

Por todos estos datos se muestra la necesidad de que sea implementado un plan de inserción laboral, en donde el mercado laboral deberá responder a las necesidades de estas personas y deberán reconocer además que estos sujetos, son seres individuales e integrales, y que a pesar de que poseen alguna condición que los diferencia de los demás, sus alcances, habilidades y demás capacidades pueden sobrepasar su limitación.

1.2 Justificación

Los cambios que la sociedad ha vivido en los últimos años ha llevado a un despertar hacia la población con discapacidad y es por esto que en la actualidad se debe apropiarse de toda la labor que han hecho quienes se han identificado con esta población, por lo que se debe asegurar que sean cumplidas las leyes a su favor y, ante todo, brindarles una oportunidad para que enseñen lo que son capaces de hacer a pesar de su limitación.

A nivel mundial se han promulgado leyes, decretos, reglamentos, etc., a favor de que sea cumplido este derecho laboral para las personas con discapacidad y, es debido a esto que en el presente trabajo se muestra la necesidad de evaluar la temática de inserción laboral en los adultos con discapacidad, de forma que se establezca ¿Cómo se están abordando las medidas que han sido instauradas en Costa Rica y que rigen desde el año 1996, según la Ley 7600, dentro de los CAIPAD?

Chaves y Montero (2006) refieren: “...*en materia de acceso al trabajo, el país tiene pendiente dar mas oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, en edad productiva.*” (p. 22) establecen además: “... *la formación para el trabajo de las personas con discapacidad, se manifiesta hoy en día, especialmente en los adultos jóvenes, en una baja oferta laboral.*” (p. VIII). Por lo que es subrayada una vez más la necesidad de estos individuos de formar parte de la fuerza laboral y, lograr de este modo, que Costa Rica se convierta en un país más justo y más equitativo en cuanto a la igualdad de oportunidades laborales para esta población.

Marín (2006) afirma que: “*La integración laboral, como parte del proceso de rehabilitación, es la que permite al individuo percibirse como parte integrante de la sociedad, con igualdad de derechos y deberes*” (p.127). Por lo que se denota la importancia de que los centros de atención, las familias y la sociedad en general creen espacios de inserción laboral y contribuyan así a que la población adulta con discapacidad logre percibirse como un individuo más dentro de la sociedad, enfocándose de este modo en la propagación del derecho a la igualdad de condiciones dentro del mercado laboral.

La relevancia social de este trabajo sería entonces el poder establecer marcos de proyección laboral para las personas que asisten a los centros de atención integral. Fundamentando de esta manera los beneficios que estos centros y su población podrían adquirir si se abrieran oportunidades laborales para ellos.

Es importante, por lo tanto, hacer referencia a la trayectoria de segregación que muchos de ellos han vivenciado en su historia de vida, y reconocer así la significancia que pueda tener para ellos el ser insertados en el mercado laboral en igualdad de condiciones en su futuro próximo. Recuérdese que esta población, en la mayoría de los casos, viene de diferentes escuelas de enseñanza especial y de otros centros, y que muchas veces sólo se ven ante la posibilidad de incorporarse a centros de atención diurna, donde, aunque de algún modo se busca que éstos realicen alguna actividad laboral, ésta se sumerge a una dinámica rutinaria que no promueve la inserción laboral en igualdad de condiciones en diferentes empresas, pese a las necesidades que muchos de ellos viven en sus hogares.

Por este motivo, el fin de este trabajo es buscar el desarrollo personal de estos individuos en estos centros y potenciar sus habilidades laborales para que estos puedan enfrentarse al mercado laboral y competir por un trabajo digno y remunerado.

Las implicaciones prácticas serán fortalecer estos centros de atención para que puedan desarrollar un plan que responda a las necesidades integrales de los adultos con discapacidad y para que éstos logren convertir sus centros en talleres de estrategias de vida independiente y autónoma, suscitando planes de inserción laboral para sus estudiantes. Por lo que el problema práctico que se resolverá será la debilidad de desarrollo integral fuera de sus organizaciones en cuanto éstas han asumido una posición pasiva en la búsqueda de opciones externas de trabajo para su comunidad estudiantil.

Además, es elemental que se trabaje el proceso de sensibilización de las familias y, al mismo tiempo, que se realicen contactos con empresas de la comunidad, para promover la aceptación laboral de los adultos con discapacidad y facilitar así oportunidades de empleos diversos y adecuados según las habilidades de esta población.

1.3 Formulación del problema de investigación

Al valorar los servicios orientados hacia la inserción laboral de las personas con discapacidad en el país, es de suma importancia el evaluar como se esta abordando esta temática dentro de los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD), ya que actualmente éste es un ente importante, en cuanto, se ha encargado de brindar opciones para la poblacion con discapacidad adulta. Por lo tanto el problema de investigación se establecerá de la siguiente manera:

¿Cuál es el abordaje que se le está dando a la temática de inserción laboral en adultos con discapacidad dentro de los diferentes CAIPAD, en el año 2008?

1.4 Objetivos:

1.4.1 Objetivos generales:

1. Evaluar los servicios de inserción laboral para adultos con discapacidad que estan ofreciendo los diferentes Centros de Atencion Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD), en el año 2008.
2. Crear un folleto informativo que contenga los rubros necesarios de un Plan de Inserción Laboral para Adultos con Discapacidad, el cual debe ser dirigido a los directores y funcionarios de los diferentes CAIPAD, con la finalidad de que sea reconocida y atendida su necesidad de integración laboral.

1.4.2 Objetivos específicos:

1. Identificar el tipo de servicio que están ofreciendo los CAIPAD en cuanto a la inserción laboral.
2. Realizar un diagnóstico de las habilidades desarrolladas en el Centro que potencializan el desempeño de los adultos con discapacidad en un lugar de trabajo.

1.5 Alcances de la Investigación

Una vez concluida esta investigación se tendrá una representación social que nos describa que se está haciendo en los Centros de Atención Integral para adultos con discapacidad, en referencia a lo decretado en la ley 7600, que establece el derecho de estos individuos de tener un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales.

La importancia de la integración laboral como un deber de justicia social es descrito por Montero (2005), quien *“...llama a la reflexión sobre dónde trabajan las personas con discapacidad que forman parte de la población empleada, y dónde trabajarán aquellas que están desempleadas”* (p. 71). Lo anterior alude a la forma por la que se han encaminado los costarricenses, en cuanto se sabe que esta población existe, pero no se sabe donde están recluidos, si es que lo están, donde están laborando, y donde hay empresas que estén propiciando su desarrollo laboral.

Por lo que este trabajo busca hacer un llamado a los directores de estos centros, en cuanto a la relevancia de la inserción laboral como eje temático en sus currículum en donde la búsqueda de espacios dentro del mercado laboral debe ser un requisito social que ellos mismos deben impulsar.

Los frutos que podrían surgir a consecuencia de este trabajo es una primera fase de propagación de información en donde los directores podrían unir alianzas estratégicas y hacer un llamado a los empresarios, de la necesidad laboral que presentan sus estudiantes y los beneficios sociales que podrían surgir si se les da la oportunidad de levantar fuerzas laborales dentro de sus mercados.

La Agencia de Cooperación Internacional del Japón y Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (2006) recuerdan, que los profesionales podrán brindar su ayuda, en cuanto: *“...se justifique el nombramiento por necesidad del apoyo, en tanto el MEP cuente con el personal, que como bien subraya la Asesoría Nacional de Discapacidad Múltiple, es escaso por cuanto la oferta de formación personal en ese campo es limitada y se concentra en pocos centros de enseñanza”* (p. 127) Sin embargo, esta información denota que el tema ya está siendo de algún modo abordado, por lo que

se debe recurrir a lo acordado y contratar diferentes profesionales que capaciten a esta población con necesidades educativas especiales en formación profesional, o bien, instruir a los profesionales que ya están dentro, en la formación y capacitación de herramientas y estrategias para la ampliación de las habilidades sociales, facilitando así la inserción laboral en estos sujetos.

Finalmente, se tiene el resultado más satisfactorio el encontrarse frente a una Costa Rica que rompe paradigmas y que abre sus puertas íntegramente a los adultos con discapacidad, asegurándoles así, que creen en sus habilidades y que saben que su condición no limita sus capacidades.

1.6 Limitaciones de la investigación

Como bien Sanjuán e Ibáñez (1998) lo mencionan:

La integración total ha de considerarse como un ideal inalcanzable como todos los ideales, hacia él se han de dirigir todos los esfuerzos, pero sin dejar de ser realistas. Pues la sociedad en que vivimos es enormemente competitiva, basada ante todo en el rendimiento económico, tiende a rechazar como cuerpo extraño a todo elemento que se aparte de la norma que ella misma ha establecido. Agregan además, la integración es relativamente fácil en preescolar y en la escuela primaria, pero el paso de los años marca mas las diferencias (p. 601)

Ante esta realidad social en la cual se vive, es difícil poder establecer un marco justo donde se valoren todas las necesidades de estos sujetos, partiendo de que la sociedad actual induce a rechazar a quienes son diferentes, sin embargo, la labor y la intención de hacer reconocer los derechos y deberes de estos individuos es una labor que engrandece a quienes han honrado con su trabajo esta misión. Recuerdese que lo que para muchos fue un ideal inalcanzable, es lo que hoy mueve a muchos a creer en lo que pueden alcanzar.

CAPÍTULO II
ANTECEDENTES Y MARCO TEÓRICO

MARCO TEÓRICO

2. Marco teórico

En este apartado se presenta la definición de discapacidad, el modelo de inserción laboral según la Ley 7600, la reseña organizativa de los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD), la descripción de diferentes CAIPAD, así como opciones laborales para las personas con discapacidad, lo cual tiene relación directa con el contenido del presente trabajo de investigación.

2.1 Antecedentes del problema a investigar

Con el interés de reflejar la evolución del tema: igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, es que se evalúa el modelo de implementación de la inserción laboral para los adultos con discapacidad, según la Ley 7600, en los diferentes CAIPAD a lo largo de nuestro país.

2.1.1 Definición de Discapacidad

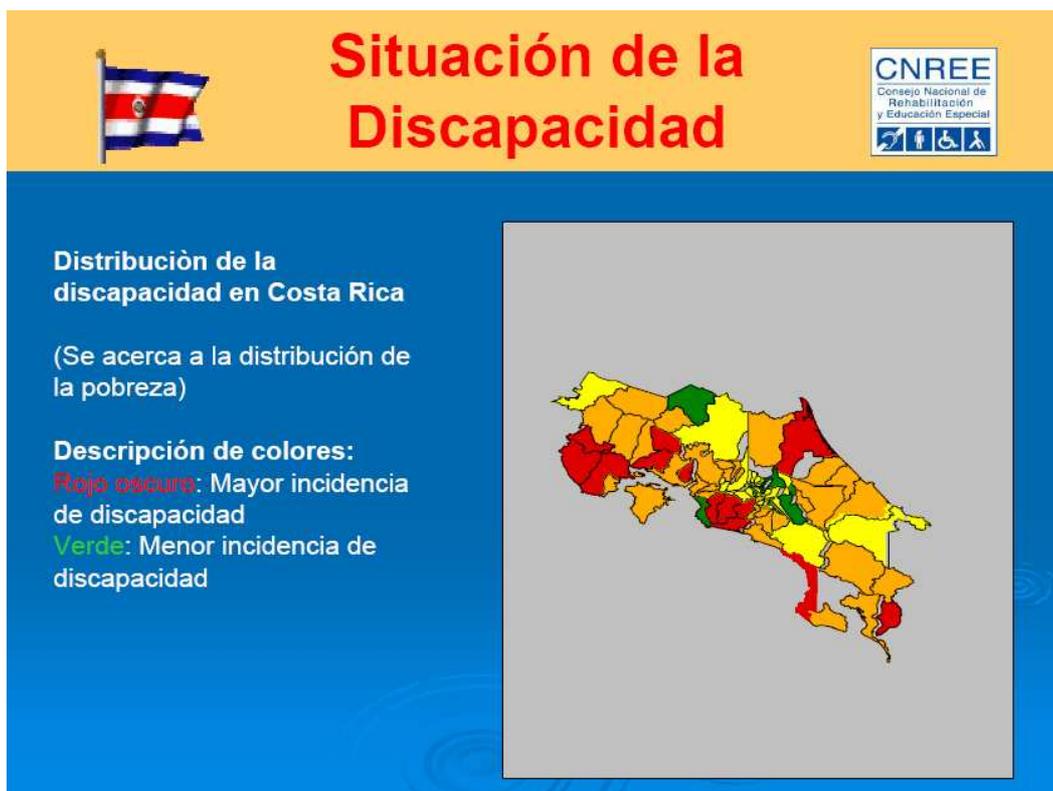
La Asamblea Legislativa decreto en la Ley 7600 (2002) la definición de discapacidad como *“Cualquier deficiencia física, mental o sensorial que limite, sustancialmente, una o más de las actividades principales de un individuo”* (p.8) Por lo que se determina la definición de discapacidad como una condición particular que si bien limita al individuo no lo excluye de sus posibilidades como ser social.

Marín (2006) refiere la definición de discapacidad dada por la OMS: *“Discapacidad es toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”* (p. 4) Refiriéndose en este caso a “la normalidad” como un factor que si bien es lo que diferencia socialmente a un individuo del otro, denota una importancia a lo que los individuos con discapacidad también pueden desempeñar tareas aunque de una manera distinta a la esperada.

Montero (2005) informa lo establecido por la ONU para el término discapacidad, *“Discapacidad puede comprender una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o mas*

actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico o social” (p.8), como se ve, esta definición refiere a un factor que limita mas no que imposibilita la realización de diferentes actividades y, subraya la relevancia del entorno que envuelve al sujeto, en cuanto éste muchas veces es el que restringe sus capacidades y no la discapacidad en si.

El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE) informa acerca de la situación de discapacidad en el país:



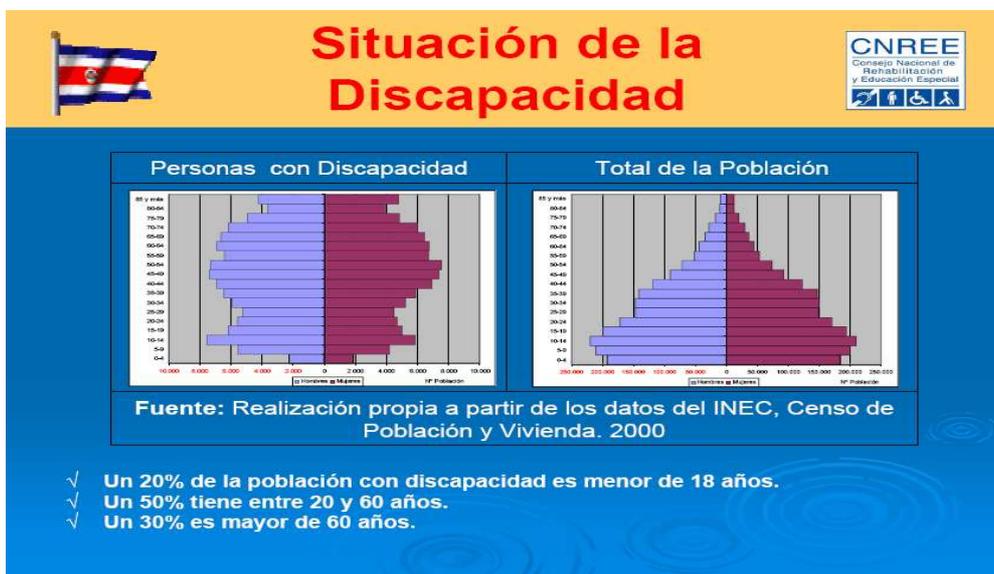
Por lo que se puede observar, existe un marco poblacional importante en cuanto a personas con discapacidad en nuestro país.

Respecto a la situación de la distribución de la población con discapacidad, según el tipo de discapacidad, el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial establece:



En consecuencia a lo observado según el tipo de discapacidad, las personas con ceguera y otras discapacidades vienen a ser los porcentajes de mayor número, 31% y 27% respectivamente, seguidos de las personas con parálisis o amputación 14% y luego las personas con sordera 13%, mientras que los sujetos con retardo mental puntúan en un 8%, dejando en último lugar a los individuos con algún trastorno mental 6%.

Respecto a la situación de discapacidad por edad, el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación especial informa:



Con esta información, aun cuando es del año 2000, apunta a una serie de elementos importantes de valorar, como es la existencia de una población adulta con discapacidad del 50% de la población con discapacidad en el país, y que actualmente aunque los números han variado, la relación proporcional viene siendo la misma.

2.1.2 Modelo Igualdad de Oportunidades según la Ley 7600

En cuanto al modelo de igualdad de oportunidades, el país ha logrado ya, dar un gran avance legal, por cuanto ha formulado una ley que decreta una serie de elementos para que estos individuos no sean mas foco de segregación y rechazo.

La Asamblea Legislativa, ha decretado en la Ley 7600 (2002), la ideología de la Igualdad de Oportunidades, como un *“Principio que 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”* (p. 7) Lo anterior resalta la importancia de las necesidades de estos sujetos como base para que a partir de allí se hagan las modificaciones necesarias para que éstos se puedan desarrollar justamente dentro del país.

En cuanto al acceso al trabajo para las personas con discapacidad, la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica se pronunció a favor en la Ley 7600 (2002). Esta Ley en el Capítulo II: denominado: Acceso al Trabajo, hace mención al **derecho al trabajo** y considera lo que podrían ser **actos de discriminación** para estos individuos, se habla de la **capacitación prioritaria** para los individuos mayores de 18 años, se constituye lo que vendría a ser el **asesoramiento a los empleadores**, se establece las **obligaciones del patrono**, se menciona acerca de las **afiliaciones** para estos sujetos y las **obligaciones del Estado y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**. Todo esto da una base para la inserción laboral respaldada por Ley, y justifica la importancia de la necesidad laboral que presentan estos sujetos.

Además, el Presidente de la República y el Ministro de la Presidencia emitieron la siguiente directriz para ser ejecutada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:

- Propiciar servicios de apoyo laboral para personas con discapacidad o que la adquieran, que incluyan la evaluación, la orientación, la adaptación de puestos de trabajo y la colocación en el empleo.
- Facilitar información sobre las condiciones del mercado de trabajo a las personas con discapacidad, mediante sistemas electrónicos de intermediación.
- Promover el autoempleo como una opción laboral y productiva de las personas con discapacidad y de su entorno familiar, a través de la micro y pequeña empresa, facilitando el acceso al crédito.
- Desarrollar las condiciones para que las personas con discapacidad utilicen el teletrabajo como una modalidad laboral adecuada y facilitadora de su inserción productiva.
- Promover la creación de un Fondo Nacional para el Desarrollo Laboral de la Población con Discapacidad, con recursos públicos, privados y de la cooperación internacional, a fin de facilitar la incorporación de las personas con discapacidad a la producción y al empleo, ya sea en el autoempleo, en el empleo competitivo o en otras modalidades productivas.
- Fomentar la creación de estímulos para aquellas empresas que contraten personal con discapacidad.
- Propiciar la legislación requerida para regular el funcionamiento de los talleres protegidos y de otras experiencias similares.
- 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.

2.1.3 Contexto organizativo: CAIPAD

La Agencia de Cooperación Internacional del Japón y el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (2006) mencionan:

“Los Centros de Atención Integral a Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD) se plantean como una oferta que incluye los principios de igualdad de oportunidades y los de libre elección, de acción y de participación activa en los procesos de formación, para que las personas adultas con discapacidad consigan incorporarse a distintos ámbitos de la sociedad, estableciendo relaciones de diferente índole que favorezcan la autonomía personal y la actitud de hacia la vida independiente” (p. 124)

Como se puede observar, estos centros son entes reconocidos socialmente y se responsabilizan en establecer los principios de igualdad de oportunidades para sus estudiantes, por lo que se respaldan en la promulgación de la Ley 7600.

Los CAIPAD fueron aprobados por el Consejo Superior de Educación mediante el acuerdo 61- 2000 del 22 de diciembre del 2000, como Programa para Atención a Personas Adultas con Discapacidad que requieren de apoyos prolongados o permanentes para el desempeño ocupacional o laboral. Posteriormente, fue modificado el 28 de agosto del 2003, pasando a denominarse la instancia prestadora de servicios, como Centro de Atención Integral a Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD).

Este programa se planteó ya que muchas personas con discapacidad, al cumplir los 20 años de edad salían del sistema educativo y, debido a la falta de apoyos requeridos por su condición, debían quedarse en sus casas; la mayoría desaprovechaba los aprendizajes y destrezas desarrollados durante todo su proceso escolar y entraban en una vida sedentaria con muy escasas oportunidades para su desarrollo personal, poca aportación económica a sus familias y baja recreación y vida social en general.

Por esa razón, se propuso la creación de un programa de atención que lograra mantener a las personas con discapacidad en edad adulta en una situación productiva acorde con su condición particular, ya que de este modo podrían marcar la diferencia entre una persona con deterioro físico, mental y espiritual y un ser que gozara de una vida con calidad para beneficio propio y de las personas que lo acompañan.

Debido a esto y en consecuencia a la Ley 7600 Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (2002), que en su artículo 25 decreta: *“Será prioritaria la capacitación a las personas con discapacidad mayores de dieciocho años que, como consecuencia de su discapacidad, no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral”* (p.14), es que se establecen los CAIPAD, viniendo a presentar como objetivo principal, el recluir esta población adulta y brindarles herramientas de preparación, para que estos se puedan desarrollar autónomamente e independientemente.

El programa se puede ejecutar con base en las siguientes modalidades de servicio:

- **Grupo A:** personas con discapacidad, mayores de 18 años, con posibilidades de involucrarse, al menos parcialmente en un proceso productivo bajo supervisión y con el refuerzo de apoyos prolongados o permanentes en algunas áreas.
- **Grupo B:** personas con discapacidad, mayores de 18 años, que no han gozado anteriormente de otros servicios y personas egresadas de los centros de educación especial que requieren de apoyos prolongados o permanentes para el desempeño de la mayoría de actividades ocupacionales y de la vida cotidiana.
- **Grupo C:** los talleres laborales se consideran grupo C.

La Agencia de Cooperación Internacional del Japón y Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (2006) señalan además:

“...actualmente existen 9 CAIPAD brindando servicios bajo la modalidad A, que es la que trabaja con personas que tienen posibilidades de involucrarse en un proceso productivo, bajo supervisión y con el refuerzo de apoyos; 16 CAIPAD brindando servicios a una población que no ha participado anteriormente de otros servicios (Tipo B); 1 CAIPAD que brinda servicios a población A y B y 7 CAIPAD funcionando bajo el orden de taller laboral protegido (Tipo C)”. (p. 125)

Se puede determinar que actualmente en el país, están funcionando 33 centros, los cuales cuentan con diferentes apoyos técnicos y trabajan bajo distintas metodologías según sus necesidades. Estas organizaciones están implementando la inclusión para los adultos con discapacidad en diferentes ámbitos, con el fin de hacer conciencia nacional, en cuanto a sus derechos y deberes, con el fin de crear un país más justo, más equitativo y más igualitario, para poder dejar de lado las brechas de discriminación social.

2.1.3.1 Ubicación geográfica de los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD)

Los CAIPAD se localizan a lo largo y ancho del territorio nacional, según se muestra en la figura 1. Sin embargo, hay aun ciertas regiones que no cuentan con estas organizaciones. Recuerdese que estos centros tiene como fin el facultar a los sujetos con discapacidad en edad adulta para que puedan desarrollarse íntegramente en diferentes ámbitos sociales. Es importante mencionar algunas regiones donde ya se encuentran establecidos los diferentes CAIPAP:

Figura #1**Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad en Costa Rica**

Region	CAIPAD
Santa Ana	Fundación Grupo de Adultos con Discapacidad (GAD)
Guadalupe	Fundación Atención Adultos con Discapacidad Múltiple (FUNADIS) Asociación costarricense de padres de personas excepcionales (ACOPECONE)
Zapote	Asociación costarricense personas con Autismo (ASCOPA)
San Jose	Instituto Fundación pro Jovenes y Adultos con Parálisis Cerebral Fundación Andrea Jimenez Asociación Comunitaria de Coronado para Personas con Necesidades Especiales
Desamparados	Asociación pro Igualdad de Oportunidades Personas con Discapacidad de Acosta (APRIOPEDA) Asociación Abriendo Caminos San Sebastián Asociación Padres y Amigos de las personas Minúsvilidas de Gravillas (APAMGD) Asociación Industrias de Buena Voluntad de Costa Rica
Heredia	Asociación Centro de Integración Ocupacional y Servicios Afines (ACIOSA) Asociación Pro Niño, Adolescente y Adulto Excepcional (APNAE) Asociación Nacional de Atención Múltiple de Personas Excepcionales (ANAMPE) Asociación Centro Formación Integral para el desarrollo socio productivo de personas con discapacidad (ACEFO)
Alajuela	Asociación Pro Personas Discapacitadas de Atenas (APRODISA) Asociación Taller Protegido Alajuela Fundación Servio Flores Arroyo ATAICA
Cartago	Asociación de Desarrollo Educativo Paraíso (ASODEPA) Asociación ATJALA Asociación Aldeas SOS de Costa Rica “Casa Hogar Luz SOS”
Puntarenas	Asociación pro Personas Discapacitadas Puntarenas (APECODIS)
Perez Zeledon	Asociación Padres y amigos de personas discapacitadas Perez Zeledón y Buenos Aires Puntarenas (ASOPAFAM)
San Carlos	Asociación Amor y Esperanza AYUMISANCA
Upala	Asociación de personas con Discapacidad de Upala (APEDISUPA)
Turrialba	Asociación de Apoyo Unidad de Rehabilitación Profesional de Turrialba
San Ramon	Asociación Sarciseña de discapacitados ASADIS Asociación El Sol Brilla para Todos Asociación Promoción Laboral para Personas Excepcionales de San Isidro Asociación Talita Cumi

2.1.4 Modelo de inserción laboral

Duarte (2003) nos habla de tres tipos de rehabilitación: funcional, social y profesional:

Rehabilitación Funcional: Es el primer proceso dentro de la rehabilitación integral, permite a la persona recuperar hasta donde sea posible las funciones afectadas, disminuir las dificultades para ejecutar las actividades habituales y evitar su marginación del grupo al cual pertenece... Rehabilitación Social: Esta ayuda a la persona con limitaciones a integrarse o a reintegrarse en la sociedad, facilitándole adaptarse a las exigencias de la vida familiar, colectiva y productiva... Rehabilitación Profesional: Tiene como objetivo que la persona con limitaciones logre una ubicación productiva y estable dentro de la comunidad en la cual vive, acorde con sus potencialidades(p. 10 y 11.)

Estas rehabilitaciones pueden dar un marco referente a la relevancia de situar al sujeto funcionalmente, socialmente y profesionalmente, lo cual es de suma importancia para estos individuos, por las implicaciones psicológicas que éstas tienen en el sujeto, por lo que basarse en un modelo de inserción laboral, tendrá un efecto de inclusión directo en el individuo, un ser humano que produce socialmente es un ser humano integrado a la comunidad en la cual vive.

El realizar una evaluación y orientación es la base del Modelo de Inserción Laboral, Duarte (2003) menciona que la evaluación de la persona debe involucrar: “...aspectos físicos, aspectos psicológicos y aspectos sociales” (p. 12), ya que ante todo se debe partir de los diferentes factores que afectan al individuo, el cual se valora como un ser integral. Refiere además que la evaluación del trabajo debe considerar: “... accesibilidad, exigencias físicas, exigencias sociales, ambientales y educativas, condiciones organizacionales” (p.12). Ya que la posición del individuo dentro del área de trabajo debe ser valorada desde diferentes ámbitos para que éste se pueda desarrollar oportunamente.

En cuanto a la orientación Duarte (2003) narra que debe haber: “orientación objetiva, múltiple y al servicio del usuario” (p. 12, lo cual establece debe generar en el individuo una visión clara de las expectativas a cumplir, con la orientación precisa y acorde a sus necesidades. Sugiere además, que debe ser un “... proceso de adaptación, de formación y de colocación” (p. 12). Por lo que el facultar este proceso desde diferentes etapas preparativas es lo que lograra que la inserción laboral sea ejecutada eficazmente.

El involucrar a estos sujetos en este proceso debe ser bajo esta serie de condiciones, por que no se puede asumir un proceso de integración social que se genere por si solo, cuando ha sido un tema lleno de polémica y diseñado desde una posición arbitraria. Respecto a la inserción laboral para personas con discapacidad, se debe valorar:

*Análisis de puestos de trabajo	*Descripción de puestos de trabajo
*Especificaciones del puesto de trabajo	*Perfil del sujeto
*Tareas a cumplir	*Funciones a realizar
*Responsabilidad del individuo	*Puesto a desempeñar
*Reclutamiento	*Selección de personal
*Evaluación del desempeño	*Formación y Capacitación
*Capacidad de servicio	*Adaptación de puesto de trabajo

La inserción laboral para personas con discapacidad se debe ejecutar dentro de un modelo, que incorpore al individuo en un lugar óptimo de trabajo, que responda a sus necesidades y que juntos se determine su labor según sus capacidades, para poder así alcanzar las metas fijadas en la planificación de la inclusión laboral.

2.1.4.1 Opciones laborales

Con respecto a las opciones laborales para las personas con discapacidad, Montero (2005) establece diferentes lugares donde se podrían desempeñar:

-Microempresa	-Empresa Familiar
-Trabajo dependiente sector informal	-Trabajo dependiente sector formal
-Trabajo no dependiente	-Taller laboral o protegido
-Trabajo a distancia	-Cooperativa

Todas estas opciones alientan a la apertura laboral que podría surgir hacia los adultos con discapacidad, sin embargo, ante todo se debe evaluar las implicaciones que estas opciones podrían tener para el sujeto a insertar dentro del mercado laboral costarricense, ya que no se debe olvidar que los recursos personales de cada sujeto distan del tipo de discapacidad que éstos tengan. Por lo que los recursos personales son el primer factor para poder determinar el tipo de trabajo que el sujeto podría desempeñar.

CAPITULO III
MARCO METODOLÓGICO

MARCO METODOLÓGICO

3. Marco metodológico

3.1 Tipo de investigación

Hernández R. y otros (2004) sugieren que “ *en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestionarios y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así (valgase la redundancia) describir lo que se investiga*” (p.118). Por lo que la investigación realizada se puede clasificar como una investigación de carácter descriptivo, pues su interés principal ha sido describir un determinado evento o situación. Mencionan además: “*Los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a los que se refieren*” (p.119). En este caso se muestra que la investigación es de tipo descriptiva en cuanto describirá los servicios ofrecidos de inserción laboral dentro de los diferentes CAIPAD, mediante una evaluación que incorpora diferentes variables.

Por otro lado Hernández R. y otros (2004) establecen “*Los estudios descriptivos pueden ofrecer la posibilidad de predecir o relacionar lo que está sucediendo en el país en torno al tema de inserción laboral para personas con discapacidad.*” (p. 120). Lo que señala una característica importante, ya que al efectuar el estudio se puede ofrecer una posibilidad de predecir o relacionar lo que está sucediendo en el país en torno al tema de inserción laboral para personas con discapacidad.

3.2 Situación estudiada

El estudio realizado se centró en evaluar cómo se está ejecutando el modelo de inserción laboral, en los diferentes Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD) en el año 2008.

3.3 Fuentes de información

Las fuentes de información primaria, según Hernández R. y otros (2004): “*constituyen el objetivo de la investigación bibliográfica o revisión de la literatura y proporcionan datos de primera mano* (p.67). Por lo que en el caso de esta investigación las fuentes primarias las constituyeron:

- Los funcionarios relacionados directamente con el quehacer de los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad en el año 2008, específicamente, directores, profesores y colaboradores de estos centros. En síntesis, funcionarios que laboran en diferentes CAIPAD en el año 2008.
- Los documentos nacionales relacionados directamente, con el modelo de inserción laboral, establecido en la Ley 7600 desde el año 1996, y los Lineamientos de Políticas Institucionales de los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD). En síntesis, la revisión bibliográfica realizada consideró los documentos institucionales, la ley 7600 y los documentos relacionados en el abordaje de esta temática.

3.4 Definición de variables:

A) Servicio de inserción laboral que ofrecen los CAIPAD

- a. Definición conceptual: Servicio que refiere la implementación de un modelo de inserción laboral decretado en la Ley 7600
- b. Definición operacional: Descripción de los servicios de inserción laboral ejecutados por los CAIPAD
- c. Definición instrumental: Respuestas a la pregunta 9 de la encuesta

B) Habilidades desarrolladas en los adultos con discapacidad que asisten a los CAIPAD

- a. Definición conceptual: Conjunto de destrezas que desarrollan en los CAIPAD y que facultan a esta población a una pronta inserción en el mercado laboral
- b. Definición operacional: Implementación de habilidades que potencialicen su desarrollo laboral
- c. Definición instrumental: Respuestas de los funcionarios a la pregunta 12 de la encuesta

3.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Para obtener la información requerida se elaboró un cuestionario dirigido al personal de los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD) en el año 2008, con 17 ítems. Estos ítems se estructuraron de manera genérica.

Se escogió la encuesta (ver anexo 2) por ser un instrumento que facilita la recopilación de la información en un plazo específico y de manera concisa. Para su estructuración, se consideró como punto de partida los objetivos específicos de la presente investigación. De la misma manera se realizó también una entrevista, dirigida a un profesional en el área (ver anexo 3).

Para la validación del cuestionario, en particular para determinar la validez de cada ítem o descriptor propuesto, se aplicó el criterio de expertos, el cual consistió en una revisión detallada del instrumento por una profesional especializada del Centro de Investigación y Evaluación Institucional de la Universidad Estatal a Distancia y una Psicóloga especializada en el área de Reclutamiento y Selección de Personal. Por otro lado, la entrevista también fueron revisada por la Asistente de Reclutamiento y Selección de Personal de la Oficina de Recursos Humanos, de la UNED.

Una vez revisado y validado el instrumento este se distribuyó a 10 centros, lo cual representa un 33% de los CAIPAD, lo cual es una muestra representativa, por lo que se considera satisfactorio para el propósito del presente estudio. Esta encuesta fue completada por 36 funcionarios de estos centros, los cuales procedieron a completarlos de forma personal.

3.6 Población de Interés

La población de interés la constituyó las personas con discapacidad que asisten a los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD), dentro de los cuales se examinaría el abordaje de la temática de inserción laboral. Por lo que se procedió a indagar a los funcionarios de estos centros en torno a esta interrogante. Los funcionarios fueron seleccionados según la apertura que tuvieron los diferentes centros consultados, con el fin de indagar esta variable dentro de una muestra representativa de los CAIPAD.

3.7 Trabajo de campo

El trabajo de campo consistió en la aplicación de la encuesta. Estas encuestas fueron completadas por los funcionarios que laboran en los 10 CAIPAD visitados, esta información fue recolectada entre el 15 de Julio del 2008 y el 2 de Agosto del 2008.

Los centros visitados se muestran a continuación en la Tabla 1:

Tabla 1
CAIPAD visitados

	CAIPAD
1	ACOPECONE
2	ACOCONE
3	ACIOSA
4	ANAMPE
5	ACEFO
6	Fundación Servio Flores Arroyo
7	ATAICA
8	AYUMISANCA
9	ASADIS
10	Talita Cumi

3.8 Elaboración del informe de investigación

Una vez analizada la información recopilada de acuerdo con los objetivos propuestos en el estudio, se procedió a la elaboración del informe de investigación que se expone en el capítulo 4. Para el análisis de los resultados, se consideraron los supuestos teóricos que orientaron el estudio, según se explicitan en el capítulo II del presente documento, así como los objetivos del estudio.

En el resumen por objetivos, se presenta por objetivo específico, la variable analizada, la definición conceptual, los indicadores correspondientes y la fuente de información que se utilizó para cada caso.

3.9 Resumen por objetivos

Objetivos específico	Variable	Definición Conceptual	Indicadores	Fuente de Información
1. Identificar el tipo de servicio que están ofreciendo los CAIPAD en cuanto a la inserción laboral	Servicio de inserción laboral	Servicio que refiere la implementación de un modelo de inserción laboral decretado en la Ley 7600	Descripción de los servicios de inserción laboral ejecutados por los CAIPAD	Lineamientos de los CAIPAD Respuestas a la pregunta 9 de la encuesta
2. Realizar un diagnóstico de las habilidades desarrolladas en el Centro que potencializan el desempeño de los adultos con discapacidad en un lugar de trabajo	Habilidades desarrolladas en los adultos con discapacidad	Conjunto de destrezas que desarrollan en los CAIPAD y que facultan a esta población a una pronta inserción en el mercado laboral	Implementación de habilidades que potencializan su desarrollo laboral	Respuestas de los funcionarios a la pregunta 12 de la encuesta

CAPITULO IV:
RESULTADOS OBTENIDOS

ANÁLISIS DE RESULTADOS

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente capítulo se entrega el análisis de resultados de la información recopilada sobre los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD), funcionarios de estos centros y los contenidos relacionados con el trabajo que se realiza.

Se debe recordar que el énfasis principal del presente estudio es valorar los Servicios de inclusión laboral para adultos con discapacidad que ofrecen los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD) en el año 2008.

El análisis se ha organizado de acuerdo con los objetivos planteados para esta investigación y por ello se divide en los siguientes apartados: estructura general de los CAIPAD; características generales de sus funcionarios; servicios de inclusión laboral y Ley 7600, beneficios y limitaciones frente al desarrollo de un Plan de Inserción Laboral y habilidades desarrolladas en los usuarios de estos centros que potencializan su inserción laboral.

Por otra parte, es necesario indicar que la información fue recopilada por medio de una encuesta, que se le aplicó a los funcionarios y directores de los CAIPAD, quienes suministraron la información con base a las características propias del centro correspondiente.

4.1 Estructura general de los CAIPAD

La estructura general de los CAIPAD, refiere al grupo de personas que contempla estos servicios, los cuales hacen referencia a adultos con diferentes discapacidades, quienes se benefician de estos centros por la modalidad de trabajo que estos tienen, ya que se establecen como una oferta que incluye los principios de igualdad de oportunidades y los de libre elección, de acción y de participación activa en los procesos de formación, para que las personas adultas con discapacidad consigan incorporarse a distintos ámbitos de la sociedad.

Por otro lado, se hace referencia a los funcionarios que laboran en estos centros, los cuales prestan sus servicios profesionales dentro de estas organizaciones, por la generación de plazas que ofrece el Ministerio de Trabajo.

El país cuenta actualmente con 33 Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad, quines son administrados por juntas directivas, a cuales en muchos casos son conformadas por los mismos padres de familia de personas con discapacidad.

Se debe recordar, sin embargo, que está investigación fue dirigida a 10 CAIPAD, en diferentes zonas como Heredia, San José y Alajuela, los cuales fueron escogidos dentro de las posibilidades de acceso y, por lo cual, se estableció un primer contacto con los encargados de estos centros, solicitándoles los permisos respectivos para realizar la encuesta.

Es importante señalar que en la mayoría de los casos la apertura a esta labor fue efectiva, ya que los funcionarios de estos centros se mostraron interesados en esta investigación y accedieron a que se les visitase y evaluase, sin embargo, en otros centros el acceso fue denegado por diferentes motivos como: exceso de trabajo, población con discapacidades severas, trámites y otros.

En estos centros se cuenta (en la mayoría de los casos) con profesores especializados en diferentes áreas, como por ejemplo: enseñanza especial, psicología, terapeutas ocupacionales, trabajadoras sociales, profesores de artes industriales, artes plásticas, educación física, entre otros.

Al evaluar estos centros se encontró que en su mayoría, se dedican a plantearse como talleres ocupacionales, principalmente en ejecución de labores como prensas y reciclaje, sin embargo, hay centros que también han incursionado en tareas anexas como hidroponía y viveros, bisutería, cocina, natación, gimnasia para rehabilitación, confección de materiales, educación física, entre otras.

Es importante mencionar que dentro de estas estructuras se hace implementación de servicios que generen la autonomía personal y la actitud hacia la vida independiente de las personas con discapacidad

A continuación se presenta la tabla 2, en donde se muestran los centros evaluados, según región del país visitado:

Tabla #2
CAIPAD visitados según ubicación regional

	CAIPAD	Ubicación
1	ACOPECONE	Guadalupe
2	ACOCONE	Coronado
3	ACIOSA	Barrio Socorro, Santo Domingo
4	ANAMPE	Santo Domingo de Heredia
5	ACEFO	Jardines del Recuerdo
6	Fundación Servio Flores Arroyo	Río Segundo de Alajuela
7	ATAICA	Grecia
8	AYUMISANCA	San Carlos
9	ASADIS	Sarchí
10	Talita Cumi	Naranjo

Como se puede observar, los CAIPAD visitados responden a zonas como San Carlos, Sarchi, Grecia, Naranjo, Río Segundo de Alajuela, Santo Domingo, Barrio Socorro, Jardines del Recuerdo, Guadalupe, Coronado, por lo que se podría decir que la investigación estuvo distribuida no solo al casco central, sino también a zonas aledañas.

En la tabla 3, se muestra la distribución de la población con discapacidad atendida en los diferentes CAIPAD y los funcionarios que laboran dentro de estos centros:

Tabla # 3
Distribución de la población de los CAIPAD visitados y funcionarios que laboran en estos centros

CAIPAD	Población atendida	Funcionarios
ACOPECONE	64	5
ACOCONE	50	2
ACIOSA	22	5
ANAMPE	22	4
ACEFO	30	1
Servio Flores Arroyo	70	8
ATAICA	53	2
AYUMISANCA	67	6
ASADIS	60	3
Talita Cumi	70	1

Este cuadro hace referencia a la población de los CAIPAD visitados por lo que se valora un número importante de personas con discapacidad que asisten a estos centros. En los diez CAIPAD visitados se valoró una población total de 508 adultos con discapacidad, mientras que los funcionarios (profesores y directores) suman un total de 37.

Llama la atención que el porcentaje de funcionarios es mínimo frente a la cantidad de beneficiarios que asisten a estos centros. Este resultado es preocupante, por cuanto se debe tener presente que la organización analizada en esta investigación son los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad, lo cual se debe caracterizar por el ofrecimiento de una oferta de servicios de alta calidad en vista de las particulares necesidades de esta población. Es un hecho que si estos centros no cuentan con el profesional académico requerido, su accionar se limitará a funcionarios recargados de trabajo y que sin duda no podrán asumir su labor debidamente, por el recargo de funciones.

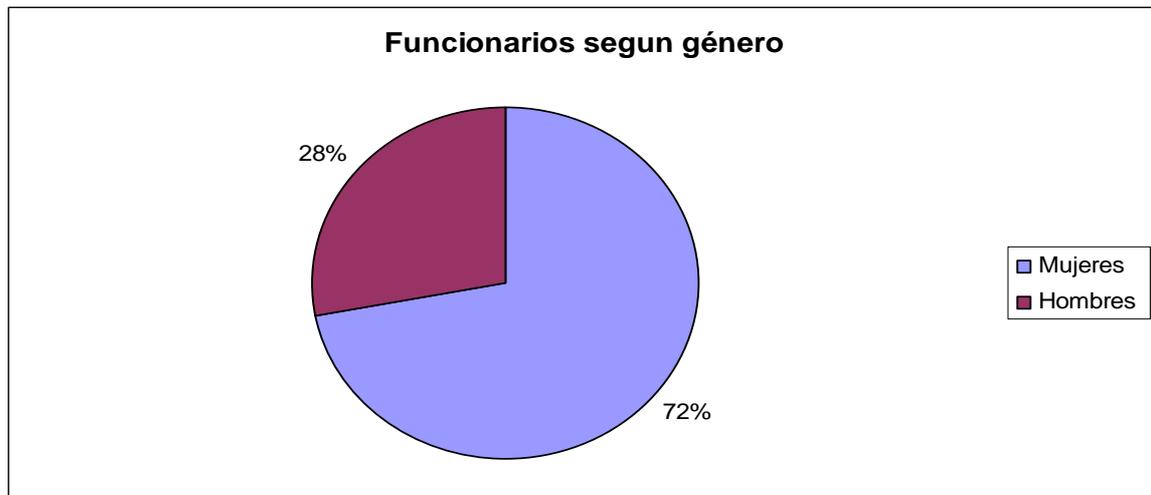
4.2 Características generales de los funcionarios

A continuación se identifican las características generales (laborales y personales) como son género, edad, formación académica, condición laboral, tiempo de laborar en el centro, jornada laboral y labores que desarrollan los funcionarios de los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad.

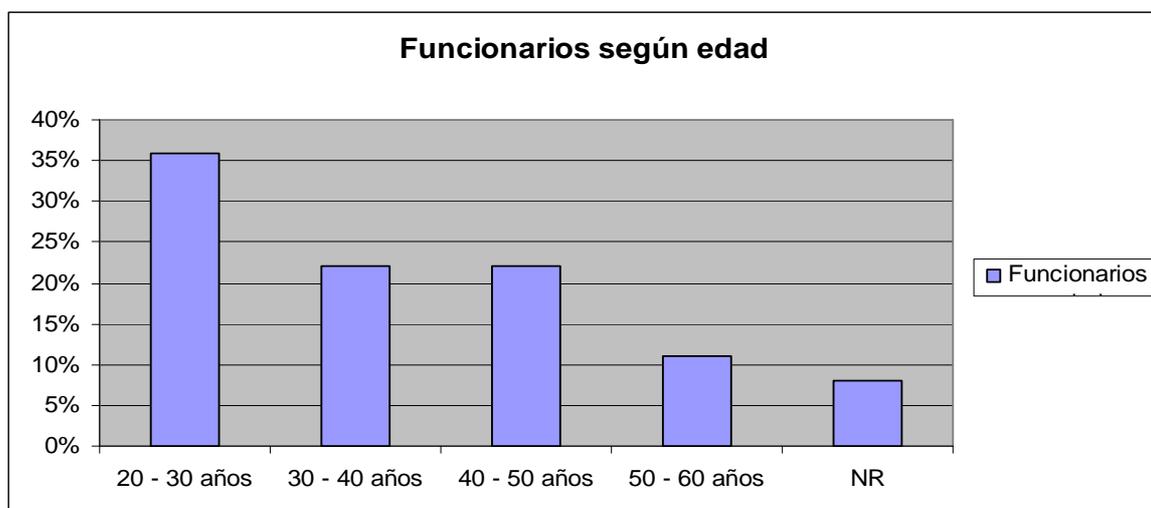
Para efecto de este estudio, las características generales se dividieron en personales y laborales. Entre las características personales, se incluyen los siguientes aspectos: género, edad y formación académica. Mientras que en las características laborales tenemos condición laboral, tiempo de laborar en el centro, jornada laboral y funciones que desarrollan.

4.2.1 Características personales de los funcionarios

La primera característica importante de los funcionarios de estos centros es que cerca del 72% son mujeres mientras que los varones representan el 28% de los funcionarios, como bien podemos observar en el gráfico 1.

Gráfico #1**Distribución de los funcionarios de los CAIPAD según género**

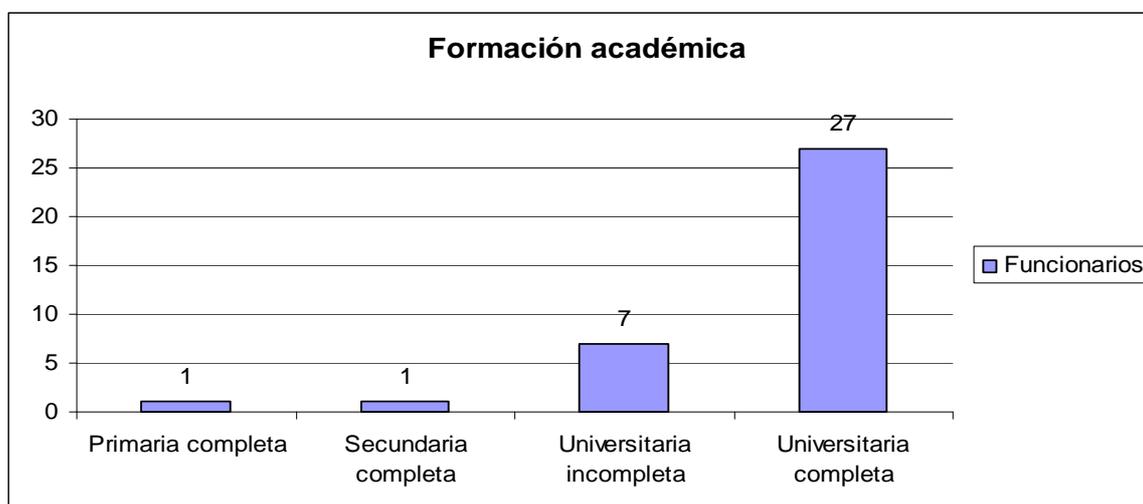
Con respecto a la edad de los funcionarios que laboran en los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad, se puede observar, en el gráfico 2, que cerca del 36% del personal que respondió el cuestionario, tiene una edad comprendida entre los 20 y 30 años, mientras que el 22% tiene entre 30 y 40 años, los funcionarios en edades entre los 40 y 50 años representan el 22% y los que tienen entre 50 y 60 años representan el 11%. Es importante mencionar que 3 sujetos no respondieron a esta pregunta lo cual responde al 8% restante.

Gráfico #2**Distribución de los funcionarios de los CAIPAD por edad**

Respecto a la formación académica de los funcionarios tenemos que, 75% tienen una formación universitaria completa, 19% tienen una formación universitaria incompleta, un 2% tienen formación secundaria completa y 2% una formación primaria completa. Al evaluarse este punto, también se contempló otro tipo de formación por lo que dentro de las respuestas se hizo referencia a: cursos del INA, cursos de lescó y braille, capacitaciones sobre autismo, y profesiones afines como: educación técnica, educación física, artes dramáticas y danza moderna como complementos a su formación académica. Esta información se resume en el gráfico 3:

Gráfico #3

Distribución de los funcionarios de los CAIPAD según formación académica



En síntesis, de la información recopilada por medio del instrumento aplicado a los funcionarios de los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad, se puede afirmar que cerca del 72% son funcionarias femeninas, el 36% de la población se encuentra en edades entre 20 y 30 años. En cuanto a la formación académica de estos funcionarios el 75% tienen una formación académica universitaria completa, por lo que se estaría hablando de un porcentaje importante cumpliendo los requerimientos profesionales necesarios para atender esta población.ç

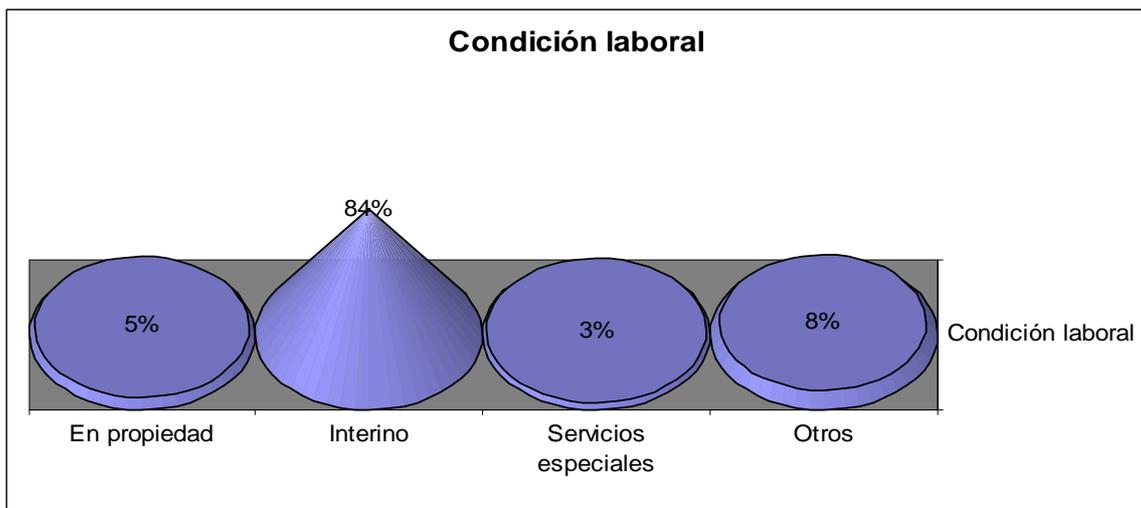
4.2.2 Características laborales de los funcionarios:

Con respecto a las características laborales de los funcionarios de estos centros se puede observar, en el gráfico 4, la distribución de los funcionarios de los CAIPAD, según la condición laboral: el 84% está en condición de interino, llama la atención que

solamente el 5% se encuentra en propiedad, mientras que el 3% corresponde a una persona que ofrece servicios especiales y el 8% lo asumen 3 personas que están ofreciendo sus servicios de forma voluntaria, por práctica laboral y por ayudar al centro, ya que aun en este no se han nombrado profesores.

Gráfico #4

Distribución de los funcionarios de los CAIPAD segun condición laboral



Respecto al tiempo laborado en el centro, tenemos que el 28% ha laborado por mas de 5 años, el 22% entre 4 y 5 años, el 8% entre 3 y 4 años, el 11% han laborado entre 2 y 3 años, 8% entre 1 y 2 años y el 22% restante han laborado en estos centros por menos de 1 año. A continuación el gráfico 5, resume esta información:

Gráfico #5

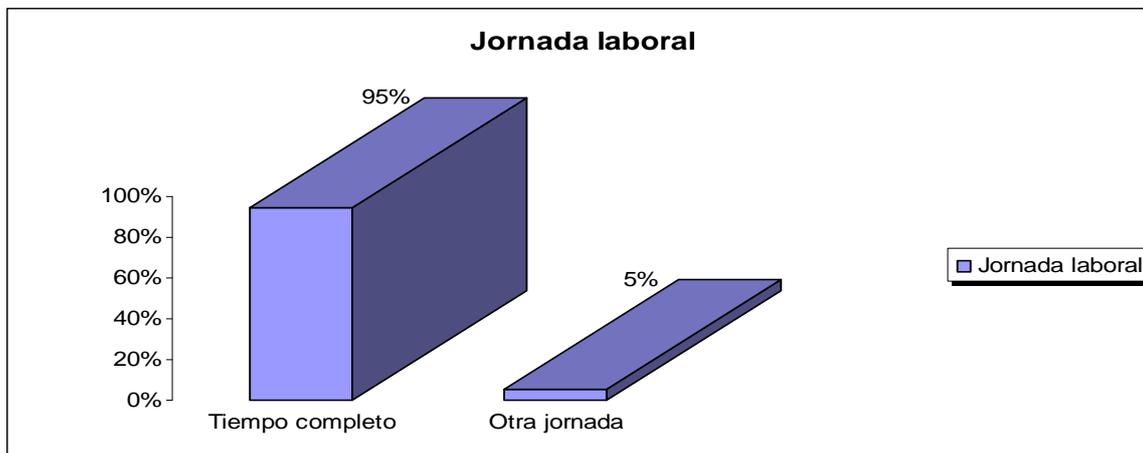
Distribución de los funcionarios de los CAIPAD segun el tiempo de laborar



En cuanto a la jornada laboral, en el gráfico 6 se puede observar que cerca del 95% de los funcionarios tiene una jornada laboral de tiempo completo; mientras que el 5% laboran por días.

Gráfico #6

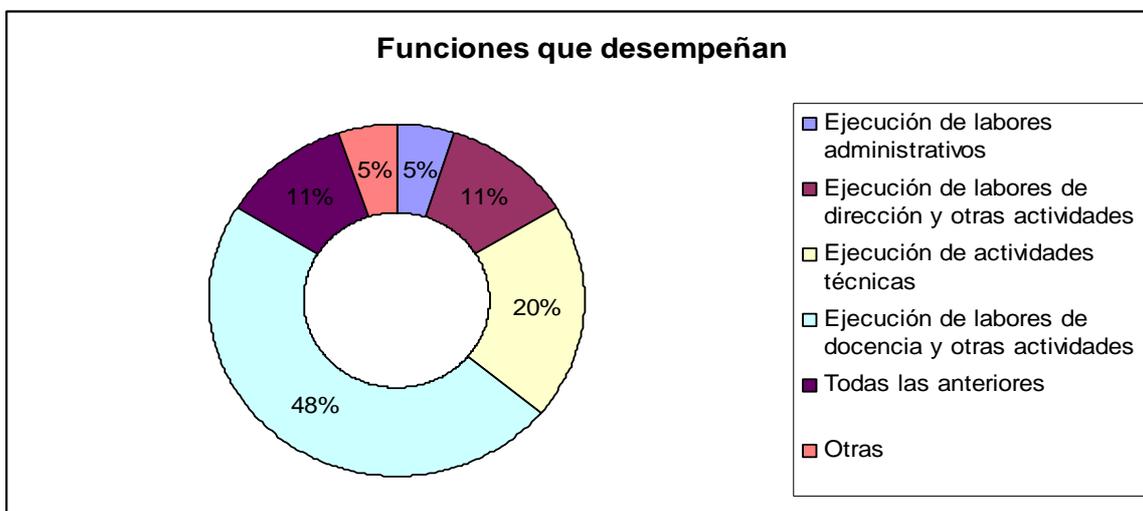
Distribución de la jornada laboral que cumplen los funcionarios de estos centros



En referencia a sus funciones tenemos que 5% ejecutan labores administrativos, 11% ejecutan labores de dirección y otras actividades, 20% realizan actividades técnicas, 48% ejecutan labores de docencia y otras actividades, 5% señaló realizar todas las opciones anteriores y 11% refirieron ejecutar otro tipo de actividades como: charlas, talleres, entrevistas, visitas, brindar terapia ocupacional, terapia física, actividades recreativas y de deporte. El gráfico 7 muestra esta información:

Gráfico #7

Distribución de los empleados de los CAIPAD según las funciones que desempeñan



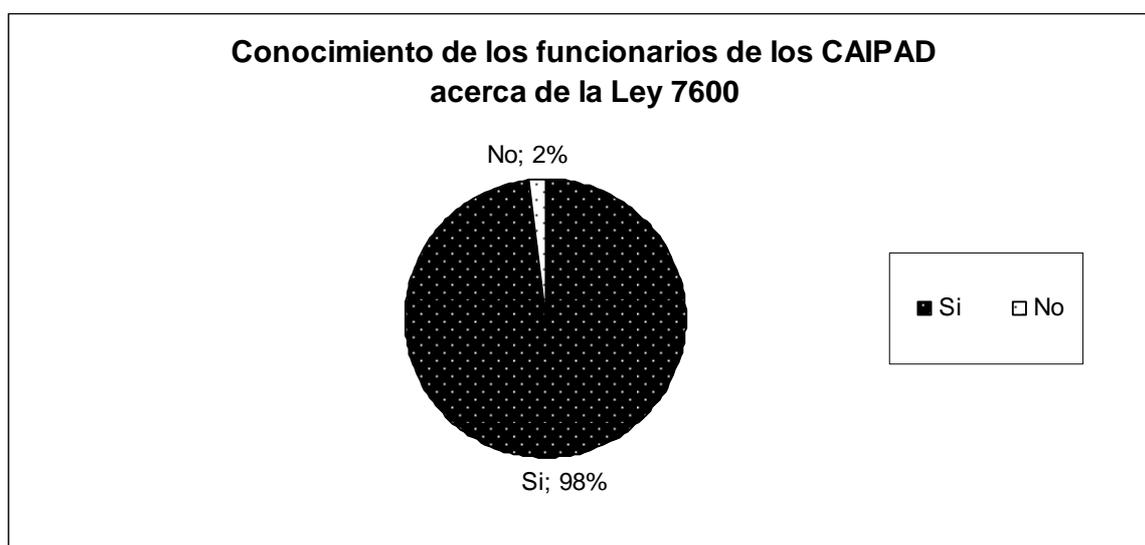
Resumiendo las características laborales cerca del 84% se encuentra en condición de interino, mientras que 95% de los funcionarios se desempeñan en una jornada laboral de tiempo completo. Respecto a los años de laborar tenemos que existe un equilibrio porcentual entre los funcionarios que tienen mas años de laborar en estos centros con las personas que tienen menos de un año de laborar, 28% frente a un 22% respectivamente. Esta situación puede que sirva para fortalecer los procesos del quehacer de los CAIPAD, ya que permite aprovechar tanto la experiencia por años laborados como la experiencia existencial, así como los nuevos conocimientos de quienes recién ofrecen sus servicios a estos centros. Por otro lado tenemos que las funciones que desempeñan en su mayoría son de docencia y otras actividades (48%), sin embargo esta pregunta ocasionó en su mayoría gran incertidumbre, ya que no sabían como responder debido a que sus funciones son tan amplias que respondían en varias ocasiones a más de una opción.

4.3 Servicios de inclusión laboral y Ley 7600

Para valorar el conocimiento acerca de la Ley 7600, se les pregunto a los encuestados si conocían esta ley, el 98% respondió afirmativamente, mientras que sola una persona lo hizo de manera negativa, lo cual representa el 2% restante. Es importante sin embargo mencionar que quien manifestó no conocer esta ley es una estudiante extranjera la cual presta sus servicios a un centro de forma voluntaria. Esta información es representada en el gráfico 8:

Gráfico #8

Conocimiento de los funcionarios acerca de la Ley 7600

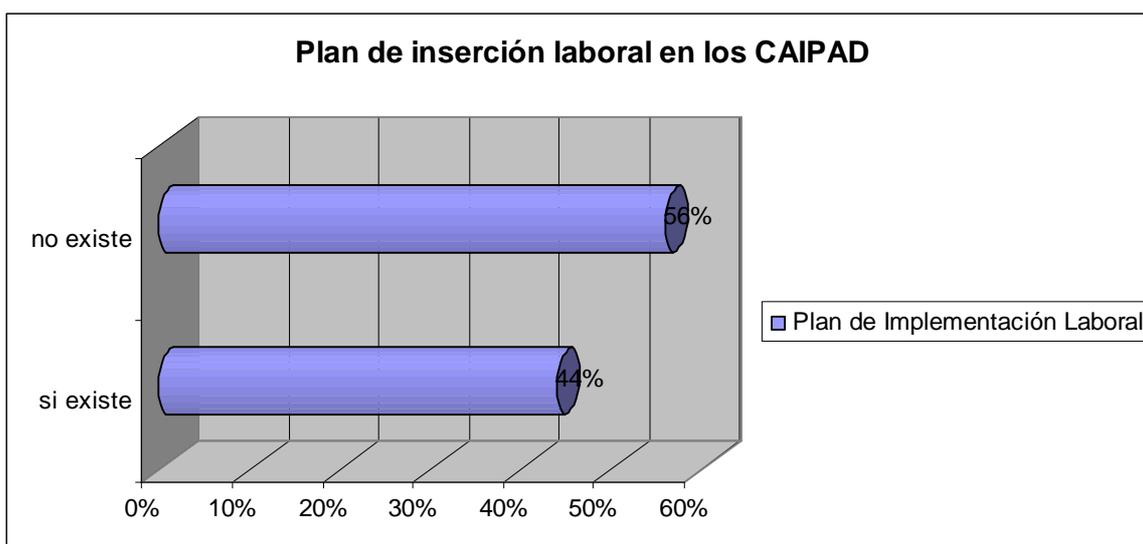


Al valorar esta información se muestra un conocimiento casi universal entre los funcionarios de estos centros acerca de la Ley 7600, por lo que se podría asumir hay conocimiento acerca del decreto de involucrar en procesos laborales a las personas con discapacidad, esto como un derecho adquirido según la Ley 7600, ley que promueve la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

Respecto a si los CAIPAD evaluados poseen actualmente algún plan de implementación laboral externo a su centro, los funcionarios indicaron en un 44% que si lo tenían, mientras que el 56% restante afirmó que no, que no se estaban realizando ningún plan actualmente, esta información se muestra en el gráfico 9:

Gráfico #9

Generación de un plan de inserción laboral en los CAIPAD



Es importante señalar que quienes hicieron referencia a que si existía algún plan indicaron que fue en el pasado, que aún están intentando contactar con empresas, que están pretendiendo que se integren, que aún no está planteado en si pero que ya esta en mente y ya hay un joven que esta trabajando en un taller, sin embargo, este trabajo lo consiguió su madre, aunque ellos hicieron el seguimiento. Finalmente, solamente en 4 centros de los que mencionaron si tener un plan refirieron específicamente que sus estudiantes ofrecen servicios en el Gollo y otra empresas, en ATLAS, en cooperativas y autogestión, de gondoleros, laboran en la limpieza del correo y en una microempresa.

El director de un centro nos comentó, además, que pese a que en su centro tiene a un joven muy funcional, lo trató de incertar laboralmente en la municipalidad de su comunidad, pero éstos solo le ofrecieron una plaza como recolector de basura. Es también importante señalar, por otro lado, que el Taller ACEFO ubicado en Jardines del Recuerdo, brinda sus servicios actualmente para ATLAS, quien les da material para que los sujetos que asisten a estos centros confeccionen la base de las cocinas de gas y se le paga por estos servicios.

Es valioso al mismo tiempo hacer referencia que en varios centros, aunque actualmente no se ofrece un plan en sí, ya se están capacitando para implementarlo y en un centro ya estan coordinando para que los usuarios de su centro obtengan equipo de trabajo.

Otro resultado fue la obtención de información por parte de los funcionarios de los CAIPAD evaluados, de indicar si el centro donde laboran cuenta con los recursos materiales y humanos suficientes o no para implementar un plan de inserción laboral. La tabla 4 muestra lo que indicaron los funcionarios:

Tabla #4

Recursos humanos y materiales que poseen estos centros para desarrollar planes de implementación laboral

Recursos	Suficiente	Insuficiente
Población con habilidades	58%	42%
Docentes capacitados	81%	19%
Materiales	30%	70%
Herramientas	33%	67%
Mobiliario	28%	72%
Acceso a empresas	28%	72%
Acceso a medios de comunicación	42%	58%

Por lo que se puede observar, hay población y docentes capacitados suficientes en los CAIPAD para implementar un plan de inserción laboral (58% y 81% respectivamente), pero en lo que se muestra una deficiencia es en los materiales, herramientas y mobiliario, los cuales se valoraron como insuficientes en un 70%, 67% y 72% correspondientemente. Otros recursos en los que se debe trabajar es en el acceso a empresas y a los medios de comunicación ya que se muestran también como insuficientes, con un 72% y un 58% respectivamente.

Es importante también señalar que una funcionaria mencionó que lo que no hay suficiente en su centro es personal, ya que para desarrollar un plan de inserción laboral lo que hace falta es alguien que se dedique a esta labor, por las implicaciones del mismo, en cuanto hay que diseñar el plan, hacer el contacto, agilizar los trámites, verificar el traslado, hacer las supervisiones, distinguir el perfil, entre otras.

Se consultó también de forma abierta a los funcionarios cuántos usuarios de los que asisten a sus centros consideran poseen ya suficientes recursos personales y podrían ser insertados en una plan laboral y cuántos usuarios del centro si se capacitarán podrían laborar en alguna empresa. La tabla 5 resume la información encontrada, según los diferentes CAIPAD y en promedio a lo respondido por los diferentes funcionarios de cada centro:

Tabla #5

Usuarios de los CAIPAD con recursos para laborar y candidatos potenciales que podrían ser capacitados para ser insertados en un plan laboral

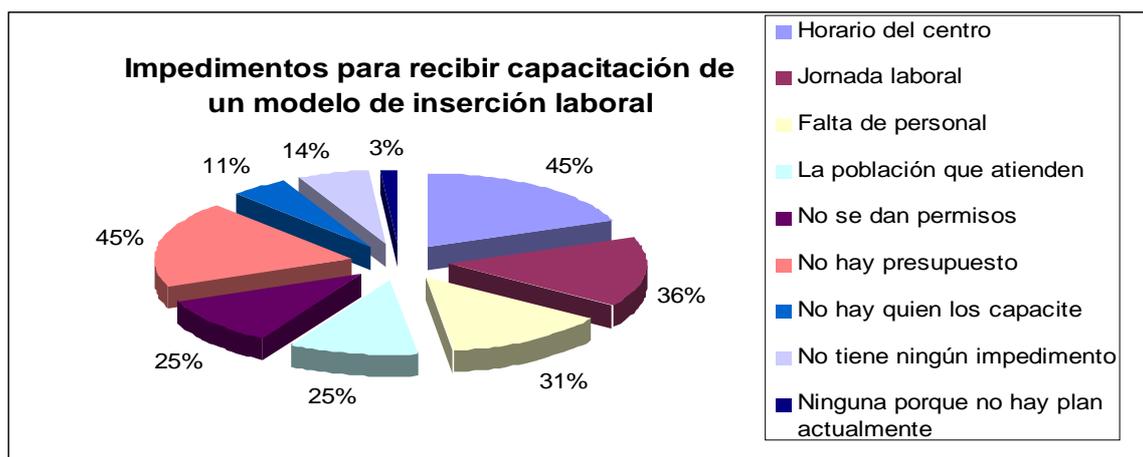
CAIPAD	Población total	Población con recursos personales para laborar	Población que si se capacita podría laborar
ACOPECONE	64	15	23
ACOCONE	50	3	10
ACIOSA	22	0	8
ANAMPE	22	3	5
ACEFO	30	6	14
Servio Flores	70	5	10
ATAICA	53	5	3
AYUMISANCA	67	4	11
ASADIS	60	7	2
Talita Cumi	70	23	15

En síntesis, se encuentra como resultado de esta investigación que aunque hay CAIPAD donde actualmente no se está generando servicios de inclusión laboral externos al centro, hay conocimiento de la Ley 7600, hay población con recursos personales y candidatos potenciales para ser insertados en un plan laboral, por lo que se puede establecer que el recurso personal, profesional y material aunque sea mínimo está presente en los centros.

Se podría decir que lo que hace falta para desarrollar un plan de inserción laboral, según los resultados de esta investigación, es consolidar lo que ya se está implementando, facultar de material, mobiliario y herramientas a los CAIPAD y forjar la apertura de las empresas y medios de comunicación en busca de la sensibilización de la población costarricense.

Considerando que la capacitación es un proceso en el cual se podrían preparar los funcionarios para que logren ejecutar un plan de inserción laboral con todos los requerimientos necesarios, es que se le consultó, a cada funcionario de los CAIPAD evaluados, sobre si tenía algún impedimento para recibir capacitación, y mediante las opciones por escoger, cuál podría ser su impedimento. A lo que los funcionarios plantearon como impedimentos: 45% el horario del centro y que no hay presupuesto (45%), en un 36% la jornada laboral, 31% mencionaron la falta de personal, 25% la población que atienden y que no se dan permisos (25%), 14% no tienen ningún impedimento, 11% señalaron que no hay quien los capacite y 3% que ninguna de las opciones respondía porque no tienen plan de inserción laboral actualmente. Esta información puede ser observada en el gráfico 10.

Gráfico #10
Impedimentos para recibir alguna capacitación
dirigida al desarrollo de un modelo de inserción laboral



En resumen, se concluye que los impedimentos principales para recibir capacitación de un modelo de inserción laboral son: horario del centro: 45%, no hay presupuesto: 45%, jornada laboral: 36% y la falta de personal: 31%.

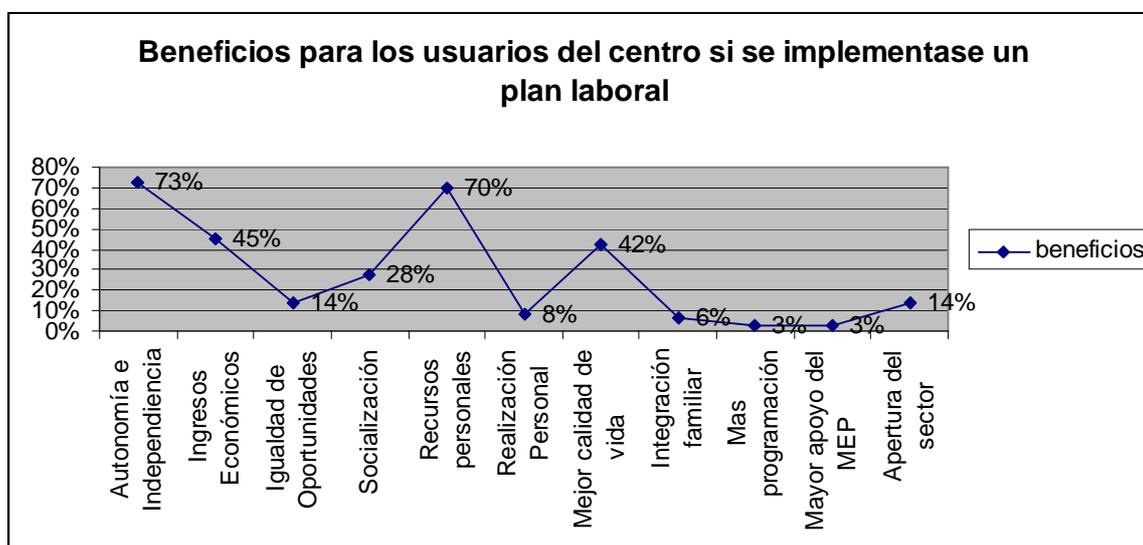
Se podría decir que en busca de determinar una posible solución se debería apuntar hacia la potencialización y apoyo de los directivos de estos centros hacia los canales de capacitación, para ejecutar de este modo, un modelo que promueva la inserción laboral, por medio de la contratación o búsqueda de profesionales en el área, facilitación del personal, reubicación de las jornadas y del horario, además de la búsqueda de presupuesto destinado a esta labor tan importante.

4.4 Beneficios y limitaciones frente al desarrollo de un plan de inserción laboral

Se evaluaron además los beneficios que aportaría un plan de inserción laboral para los usuarios de estos centros, o sea, las personas adultas con discapacidad, como se puede observar en el gráfico 11, los funcionarios contestaron que el mayor beneficio sería la autonomía y la independencia con un 73%, seguido de la generación de recursos personales como (autoestima, motivación, autoconfianza, autorrealización, estabilidad emocional, autodisciplina) con un 70%, los ingresos económicos que se generarían con un 45%, una mejor calidad de vida con un 42%, la apertura del sector empresarial con un 14%, al igual que la igualdad de oportunidades con el mismo porcentaje (14%), la realización personal con un 8%, la integración familiar con un 6% y la mayor programación en proyectos laborales con un 3% al igual que un mayor apoyo del MEP (3%).

Gráfico #11

**Beneficios para los usuarios de los CAIPAD
si se llegase a implementar un plan de inserción laboral**



Al consultárseles a los funcionarios de los centros evaluados por las limitaciones u obstáculos para poder desarrollar un plan de inserción laboral en sus centros estos contestaron: el poco interés, conocimiento y demanda de las empresas con un 70%, falta de personal 39%, la falta de recursos económicos 36%, el grado de discapacidad 34%, las adecuaciones de las empresas, seguridad y medios de transporte 22%, la burocracia y trámites 20%, la poca conciencia social 14%, el poco tiempo para la organización de planes de trabajo 11%, los estereotipos y discriminación frente a las personas con discapacidad 8%, al igual que la sobreprotección de los familiares y encargados (8%), la falta de trabajo que integre instituciones y familia (8%), que no hay quien haga diagnósticos ocupacionales y busque perfiles de trabajadores (8%); el desconocimiento de la Ley 7600 con un 6%, la interrupción de planeamientos 6%, los docentes no capacitados 3% y la poca flexibilidad en horarios 3%. Esta información se detalla en el gráfico 12:

Gráfico #12

Limitaciones u obstáculos de los centros para poder desarrollar un plan de inserción laboral

Limitaciones u obstáculos de los centros para poder desarrollar un plan de inserción laboral



Con la finalidad de conocer el criterio de un especialista respecto a la importancia de la implementación de servicios de inclusión laboral para las personas con discapacidad, se entrevistó a un especialista, la tabla 6, resume esta información:

Tabla 6

Entrevista aplicada a M.S.c Juan Carlos Araya Vargas, psicólogo de la sección de educación alternativa, Programa del Sistema Educativo Saint Claire

Pregunta	Respuesta
1. ¿Considera usted que la aplicación del tema de inserción laboral para personas con discapacidad, en nuestro país ha avanzado?	Muy poco. Falta crear mas espacios y concientizar y educar tanto a empleadores como a empleados, para abrirse no solo a crear espacios sino ha hacer un buen manejo de las relaciones interpersonales.
2. ¿Cree usted que la Ley 7600 ha tenido algun impacto significativo en nuestro país en cuánto al tema de inserción laboral?	No, lo suficiente. Mucha gente no conoce la Ley 7600, en este pais no se respetan las leyes y el primer paso tiene que darse por medio de la educacación y la sensibilización.
3. ¿Ha asumido nuestro país las acciones decretadas en la Ley 7600?	Muy poco. Por ejemplo en la delegación de tránsito donde se establecen las denuncias, ni siquiera tienen rampas ni pasillos en donde pueda circular una silla de ruedas.
4. ¿Cómo debería actuar nuestra sociedad para que se dé una verdadera inclusión en cuánto a la inserción laboral para personas con discapacidad?	Romper estereotipos, saber ponerse en el lugar de la otra persona, reconocer las habilidades que muchos de ellos tienen y educarse en relación a lo que es la discapacidad. Esto no se podría lograr si además a las personas con discapacidad no se les estimula para que desarrollen sus habilidades, no se trata de que se les abran oportunidades por lástima o por la Ley, tenemos que llenar ciertos requisitos para desempeñar ciertas tareas.
5. ¿En su opinión, que temas se podrían trabajar para que se facilitase la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral costarricense?	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer las diferencias entre seres humanos • Conocer los orígenes de las diferentes discapacidades • Reconocer que me genera a mi las personas con discapacidad • Capacitar en relaciones personales <p>En los chicos se deben implementar habilidades en cuanto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atención • Orden y limpieza • Clasificación: por marca, color, tamaño • Orientación y traslado en forma independiente • Compromiso • Seguimiento de instrucciones • Cumplimiento de horarios • Relaciones sociales • Manejo de dineros • Y todas las necesarias para que se puedan desarrollar en una empresa
6. ¿Cómo profesional que recomendaciones podría brindar a los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD), para que estos logren brindar servicios de inserción laboral?	<ul style="list-style-type: none"> • Valorar habilidades que cada sujeto tiene • Definir los objetivos del centro • Crear espacios para estimular habilidades • Hacer contactos con diferentes empresas y negocios para poderlos incertar • Brindar apoyo y supervisión

7. ¿Qué debería contemplar un plan de inserción laboral para adultos con discapacidad?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objetivos claros 2. Proyectos realistas 3. Desarrollo por etapas 4. Propuestas de capacitación 5. Sensibilizar empleadores y trabajadores
8. ¿Puede llegar a ser la inserción laboral un factor determinante para las personas con discapacidad?	Si, claro, porque es una forma de darles un lugar en la sociedad, les permite a ellos desarrollar habilidades, sentirse productivos y activos, desarrolla sus derechos y le permite a otras personas que tienen contacto con ellos sensibilizarse y romper estereotipos.
9. ¿Cuál considera usted, sería la forma más recomendable para crear espacios de comunicación entre las familias, la comunidad y los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad?	Por medio de las organizaciones comunales, invitando familias, creando foros de reflexión, haciéndose todos partícipes y responsables de la realidad nacional.
10. ¿A tenido usted experiencia en cuanto a la inserción laboral de personas con discapacidad? ¿Cómo han sido esas experiencias?	Si las he tenido, han sido ambiguas, hay personas muy abiertas y accesibles con voluntad. En otros casos algunas personas por temor, por no querer ajustar su tiempo e invertir en brindar apoyo, darles instrucciones, no les abren espacios y en algunos casos por trámites y burocracia. Para los chicos estas experiencias han sido super bien, para la mayoría muy positivo, no solo porque se sienten útiles, se sienten igual a los demás, el problema es cuándo no se les da tanta atención.
11. ¿Cuáles acciones podrían implementarse en las empresas para promover la inserción de personas con discapacidad?	Sensibilización, conciencia de las necesidades, beneficios a nivel emocional, laboral y social.

Fuente: Según Entrevista aplicada al M.S.c Juan Carlos Araya Vargas, Psicólogo de la Sección de Educación Alternativa, Programa del Sistema Educativo Saint Claire.

Este especialista, comenta además, que las experiencias laborales de estos jóvenes con discapacidad, han sido implementadas en empresas como: Supermercados Unidos, Panaderías MUSMANNI, McDonald's, acuarios y otras. En general, señala, que estas oportunidades han sido de gran valor por el significado que estas tienen para las personas con discapacidad.

Nos comenta además que el generar servicios de inclusión laboral es una labor que se debe implementar por fases, y en donde lo principal es empezar por sensibilizar a la población y capacitar a las personas con discapacidad, para que estos puedan desarrollarse en el mercado laboral de una manera eficaz.

Señala, por otro lado, que la inserción laboral es un factor determinante para las personas con discapacidad, porque es una forma de darles un lugar en la sociedad, les permite a ellos desarrollar habilidades, sentirse productivos y activos, desarrolla sus derechos y le permite a otras personas que tienen contacto con ellos sensibilizarse y romper estereotipos.

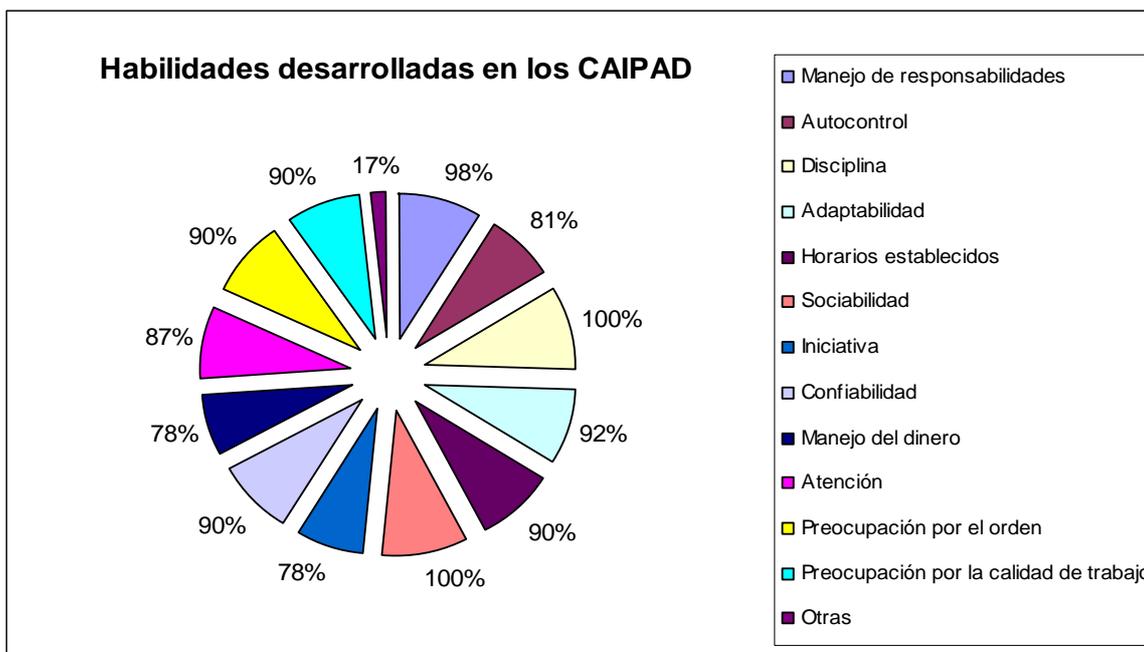
De la información anterior, se concluye la importancia de la implementación de los servicios de inclusión laboral para las personas con discapacidad, en cuánto los funcionarios de estos centros también reconocieron los beneficios que este servicio generaría para las personas con discapacidad.

4.5 Habilidades y actividades desarrolladas en los CAIPAD que potencializan su inserción laboral

Como un elemento relevante de un plan que pretende brindar servicios de inserción laboral para las personas con discapacidad fue importante valorar las habilidades que se están desarrollando en estos centros y que podrían potencializar la inclusión laboral de los usuarios de estos centros, a lo que los funcionarios señalaron estar implementando: manejo de responsabilidades 98%, autocontrol 81%, disciplina 100%, adaptabilidad 92%, horarios establecidos 90%, sociabilidad 100%, iniciativa 78%, confiabilidad 90%, manejo del dinero 78%, atención 87%, preocupación por el orden 90%, preocupación por la calidad de trabajo 90% y otras 17% . El gráfico13 resume estos resultados:

Gráfico #13

Habilidades desarrolladas en los usuarios de los CAIPAD

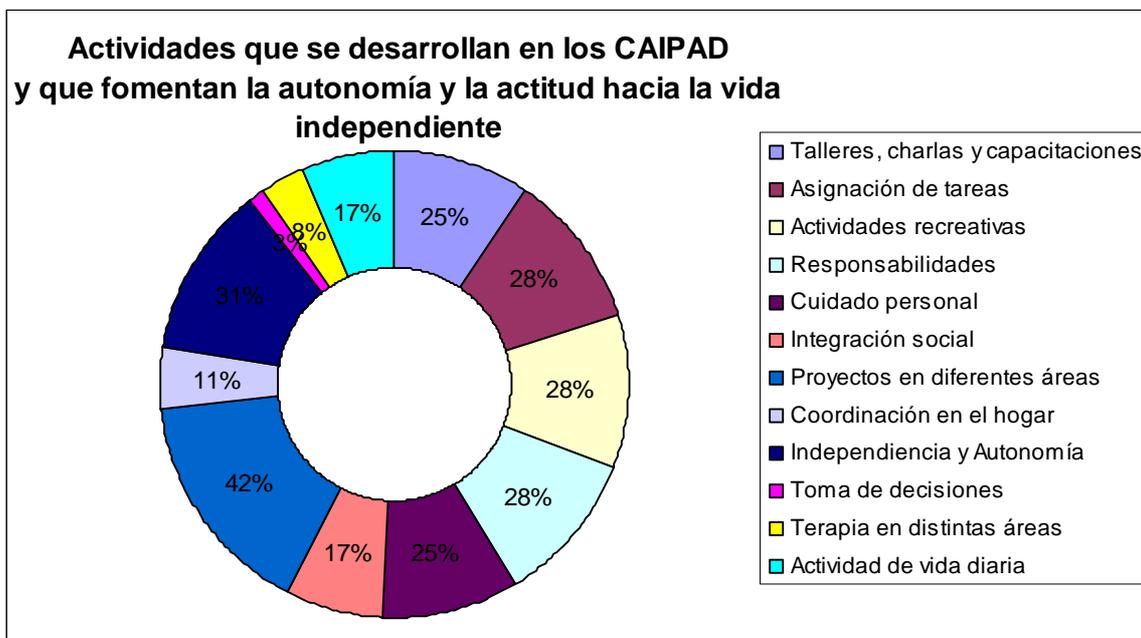


Del análisis de la información tabulada en el cuadro anterior, se concluye, que las habilidades en los usuarios de estos centros están siendo desarrolladas en porcentajes muy valiosos, por lo que se podría estimar la posibilidad de acceder a un plan de inserción laboral en vista de que estos sujetos están siendo ya facultados, al menos en las habilidades evaluadas, las cuales promueven su autonomía y su desarrollo social.

Por otro lado, el gráfico 14 muestra las actividades que se desarrollan hoy por hoy en los CAIPAD y que fomentan en los estudiantes la autonomía y la actitud hacia la vida independiente, lo cual es el fin de la oferta de servicios que ofrecen los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad. Entre ellas tenemos: Talleres, Charlas y Capacitaciones con un 25%, Asignación de tareas 28%, Actividades recreativas 28%, Responsabilidades 28%, Cuidado personal 25%, Integración Social 17%, Proyectos en diferentes áreas 42%, Coordinación con el hogar 11%, Independencia y Autonomía 31%, Toma de decisiones 3%, Terapia en distintas áreas 8% y Actividades de vida diaria 17%.

Gráfico #14

Actividades que se desarrollan en estos centros y que fomentan en los estudiantes la autonomía y la actitud hacia la vida independiente



En conclusión tenemos que las habilidades básicas necesarias para ejecutar un plan de inserción laboral están siendo implementadas en los usuarios de estos centros, y por otro lado, se tiene que las actividades que se realizan en estos centros están generando en estos individuos la autonomía y la actitud hacia la vida independiente, por lo que se podría decir que el camino en cuanto a inserción laboral está siendo labrado, pero aún falta un plan claramente desarrollado para que se generen, de esta forma, espacios laborales concretos, los cuales tienen por fin el promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

**CAPITULO V:
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusiones y Recomendaciones

5. Conclusiones y Recomendaciones

En el presente capítulo se explicitan las conclusiones y recomendaciones como resultado de la información que se obtuvo en el capítulo IV, Análisis de resultados, con base en los objetivos de la presente investigación.

Se debe recordar que el énfasis primordial del presente estudio era valorar los servicios de inclusión laboral que estaban ofreciendo los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD).

5.1 Conclusiones

1. En los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad se puede apreciar una concentración de usuarios importante, pese a que actualmente hay una minoría de funcionarios laborando para estos centros, por lo que se puede notar la dificultad de estos profesionales en cuánto al ofrecimiento de servicios que quizás podrían promover en otras condiciones. Por ejemplo, en Naranjo se observa el caso, que a pesar de atender una población de 70 personas con discapacidad, actualmente el Ministerio aún no tiene nombrados profesores, por lo que el Director es el encargado de velar por los servicios ofrecidos en este centro y lo asisten una voluntaria extranjera y una joven de la comunidad.
2. Los empleados de estos centros en general cuentan con los requisitos académicos requeridos y sobresale el hecho de que muchos de ellos cuentan con una preparación superior. Por lo que se concluye que al tener el personal, características académicas que responden a grados de profesionalismo y conocimiento importante, se valora la presencia del recurso técnico que se necesita a la hora de generar un plan de implementación laboral, en cuánto a la capacitación especializada que debe ser dirigida a las personas con discapacidad.

3. Con respecto a la naturaleza de sus funciones, se tiene que debido a la limitación de profesionales que laboran en estos centros, se constituyen una serie de técnicos los cuales atienden no solamente su área en específico, sino que han tenido que ser integrados a las diferentes necesidades de los usuarios y del centro en si.
4. La mayoría de los funcionarios laboran en una jornada de tiempo completo, lo que proporciona una mejor atención y dedicación a las actividades propias del centro; por lo que además, facilita la capacitación y formación en el desarrollo de las aptitudes para el buen desempeño en su labor.
5. Por otro lado, la mayoría de los funcionarios de los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad se encuentran en condición de interino, lo que quizás podría estar obstaculizando la percepción de los funcionarios en torno a su estabilidad laboral, factor que podría estar no propiciando un ambiente de motivación personal, acorde con el desarrollo de servicios alternos en sus centros.
6. Uno de los elementos más relevantes en este proceso de investigación era el evaluar los servicios de inclusión laboral que están ofreciendo estos centros, y según lo valorado se puede determinar que, en general, el tipo de servicio que se está ofreciendo no cumple en si con la generación de un documento que plantee en si un plan de implementación laboral con todos los requerimientos necesarios y con la metodología que requiere en si un servicio de inclusión laboral para los adultos con discapacidad, aunque se denota que los funcionarios reconocen la importancia que generaría la inclusión laboral en los beneficiarios de estos centros.
7. En relación con lo anterior, y según lo expresado por los funcionarios que respondieron el cuestionario elaborado para valorar los servicios de inserción laboral que estan ofreciendo los CAIPAD, se concluye, que la mayoría considera estar preparando en sus talleres habilidades que promueven una futura inserción laboral.

8. Los principales beneficios para los usuarios de los centros si se implementase un plan de inserción laboral serían la autonomía e independencia, además de los recursos personales que se generarían en los beneficiarios.
9. Las limitaciones u obstáculos para poder desarrollar un plan de inserción laboral según los funcionarios se contrasta con un recurso limitante encontrado también en esta investigación, la poca apertura de las empresas hacia la población con discapacidad. El poco interés, conocimiento y demanda de las diferentes empresas, es en general lo que limita mayormente la posibilidad de apertura de los servicios de inclusión laboral en los diferentes CAIPAD.
10. En síntesis, los impedimentos para que los funcionarios reciban capacitación acerca de este modelo son: el horario, el presupuesto del centro, la jornada y la falta de personal.
11. Se estableció, además, que el 98% de los funcionarios encuestados reconocen conocer la Ley 7600, lo cual repercute a un alto grado de conocimiento, al menos general, de las implicaciones de esta ley y de lo establecido en ella, como lo es el derecho a laborar en una empresa en igualdad de condiciones.
12. Los recursos tangibles necesarios para la implementación de servicios de inclusión laboral en estos centros son la población con habilidades y el profesional capacitado, sin embargo, resultó ser evidente que, los materiales, mobiliario y herramientas, son señalados como insuficientes, lo que podría derivar en un desempeño limitante de los usuarios del centro y afectar posteriormente de forma negativa los objetivos de un modelo de inclusión laboral para adultos con discapacidad.

5.2. RECOMENDACIONES

De acuerdo con las conclusiones obtenidas en el apartado anterior se recomienda al:

5.2.3 Ministerio de Educación

1. Que se haga un estudio de los profesionales empleados en estos centros y la población que atienden, con el fin de crear espacios más oportunos y mejorar así los servicios que ofrecen.
2. Que se realice una revisión de los casos de aquellos funcionarios que no están en propiedad, para realizar los trámites respectivos, en la medida que se cumpla con los lineamientos administrativos y legales, y proceder a su nombramiento para brindarles un ambiente de estabilidad laboral, lo cual sin duda motivara a los funcionarios de estos centros ya que tendrán una imagen clara en cuanto a su sentido de pertenencia.
3. Que el Ministerio de Trabajo, en conjunto con los directores de los centros, estudien la posibilidad de crear plazas en aquellos centros donde exista saturación de acuerdo con las normativas vigentes.

5.2.4 Directores de los CAIPAD

1. Que se presente una propuesta a diferentes empresas, con el fin de que sean aprobados los perfiles de las personas con discapacidad en diferentes puestos, de acuerdo con el Modelo de inclusión laboral.
2. Que los directores de los CAIPAD hagan reconocer el derecho de las personas con discapacidad de laborar, para así desarrollar no solo sus recursos personales sino también sus recursos económicos y se promueva de esta forma su autonomía e independencia.
3. Que los directores y profesores de estos centros consideren la posibilidad de asignar tiempo extra a los usuarios del centro que ya presentan recursos para ser insertados en un plan laboral y los orienten en cuanto al proceso.
4. Que se fortalezcan los diferentes planes de inclusión laboral que ya están diseñados y se promuevan, y que se desarrollen en aquellos centros que aún no han sido implementados.
5. Que los directores o encargados de estos centros refuercen el programa de capacitación para que de forma constante, se impartan cursos, talleres y seminarios dirigidos a la formulación de proyectos de inclusión laboral.

6. Que se solicite a un especialista en el área, el llevar a cabo el proceso de inserción laboral, las supervisiones y las diferentes fases que amerita este proceso, como lo es: el capacitar al personal que laborara con estos sujetos, explicarle a la familia la forma de brindar apoyo y detallarle al individuo con discapacidad en qué consistirá su trabajo, su responsabilidad y otras características inherentes a este.
7. Que se realice un inventario de los recursos asignados a los centros, y que podrían promover el desarrollo de habilidades laborales.
8. Que el plan de inserción laboral, se de por medio de una capacitación y formación la cual abarque las diferentes fases del proceso, y la cual identifique, diseñe e implemente planes de formación adecuados a las necesidades de cada puesto utilizando los medios disponibles en sus centros y aprovechando el recurso del que estos disponen.

5.2.5 Encargados de velar por estos centros

1. Que los encargados de velar por estos centros realicen un estudio de plazas disponibles en las empresas, para que éstas puedan ser adecuadas a las personas con discapacidad, con el objetivo de incrementar en los CAIPAD lo establecido en la Ley 7600.
2. Que los encargados de los CAIPAD junto a los diferentes medios de comunicación y autoridades se den a la tarea de denunciar y hacer cumplir la Ley 7600, en cuanto los empresarios deberán de este modo verse obligados a aceptar las solicitudes de estos sujetos y darles la oportunidad de laborar.
3. Que las comunidades empleadoras se den a la tarea de crear accesos para las personas con discapacidad y que promuevan ambientes adecuados que fomenten las buenas relaciones personales, el respeto, la solidaridad, el apoyo y los diferentes valores que promueven la igualdad de condiciones.

CAPITULO VI:
PROPUESTA

PROPUESTA

6. Propuesta

6.1 Introducción

De acuerdo con las conclusiones y recomendaciones emitidas en el capítulo V y como resultado del análisis de la información que brindaron los funcionarios de los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD), mediante el instrumento de consulta (encuesta), se procede a presentar la siguiente propuesta como un posible aporte a los servicios ofrecidos por estos centros.

Considerando la Ley 7600, decretada en 1996, la cual establece la Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad y en respuesta a la conceptualización teórica de los CAIPAD, los cuales establecen dentro de su programa diferentes servicios que promuevan la autonomía y la vida personal, es que se muestra la necesidad de confeccionar un folleto que promueva un plan con los rubros que deberían valorarse en un procedimiento de inserción laboral, el cual debe ser planteado como un desafío social que debe ser ajustado a cada centro y a las necesidades propias de la comunidad.

Por lo que al proponerse un modelo de inclusión laboral, este debe ser dirigido a los directores y funcionarios de estos centros, los cuales deberán asumir un papel activo en cuanto al abordaje de la inserción laboral dentro de nuestro mercado costarricense.

- a) El tradicional modelo utilizado actualmente contiene talleres que promueven la actividad laboral, mas éste es solamente interno a su centro, por lo que no hay expansión laboral en igualdad de condiciones dentro del mercado laboral.
- b) La estructura actual desarrolla diferentes habilidades que podrían ser reubicadas para implementar el modelo de inserción laboral.
- c) Este modelo debe ser basado en diferentes procesos, los cuales deben buscar favorecer la autonomía y la vida independiente, concepto teórico de los CAIPAD.

- d) El nuevo modelo debe permitir realizar procesos de reclutamiento bajo lineamientos de inclusión, lo que facilitara la promoción de empleos en igualdad de oportunidades.
- e) El modelo inclusión laboral será lo que permita establecer marcos claros entre los centros, las familias y las empresas, lo cual mejorará sin duda la calidad de vida de estos sujetos en cuanto alcancen un mayor nivel de autonomía.
- f) Este modelo debe potenciar programas de capacitación dirigidos hacia el desarrollo de estrategias de inclusión laboral lo cual incentivara el mejoramiento de estos centros.

Por otra parte, también se desea recalcar que estas estructuras organizativas, las cuales promueven un modelo de igualdad de oportunidades deberán establecer una mejora continua, en cuanto estos individuos deberían mostrar sus habilidades y capacidades para aportar su participación en la promoción de ofertas de empleo. Por eso fomentar equipos de trabajo de alto desempeño, capaces de innovar, aprender y aportar soluciones creativas e inteligentes a los problemas de la actividad laboral es parte esencial de la protección de sus derechos sociales.

Además, como ya se ha indicado, el recurso humano esta presente, se tienen sujetos con grandes capacidades, personal profesional que los podrían instruir hacia el crecimiento y desarrollo de su vocación; lo que falta en si es facultar, como un valor agregado en la organización, la inclusión laboral por medio del ejercicio de sus habilidades, sus conocimientos, sus actitudes, sus comportamientos y sus potenciales desarrollados. Por lo anterior, es necesario que se otorgue a los directores y funcionarios los medios idóneos para un servicio eficiente y eficaz, de manera que los centros puedan cumplir de forma adecuada con la misión social para los cuales fueron creadas.

Resumiendo, la transformación de este modelo no solo requiere equipos y tecnologías de punta para aumentar la productividad, sino también nuevas formas de propulsión, organización, capacitación y desarrollo de estos sujetos, los cuáles deben propiciar el uso de sus recursos, estimulando sus potenciales creativos en los integrantes de estos centros.

Ahora bien, el desarrollo de este folleto cumplirá un papel relevante dentro de nuestro país, porque su promulgación nos hará asumir un papel activo en cuanto a lo decretado en la Ley 7600. De ello se puede concluir entonces que la implementación de un modelo de inserción laboral requiere de una metodología asertiva, que le asegure a los centros y a los adultos con discapacidad un movimiento social de sensibilización, identificación y compromiso por parte de las empresas, y de esta manera, amortiguar la resistencia al cambio y asumir de esta forma la nueva era, en cuanto a la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

6.2 Naturaleza del proyecto

El proyecto se establece como la creación de un folleto informativo que contenga los rubros necesarios de un plan de inserción laboral para adultos con discapacidad, el cual debe ser dirigido a los directores y funcionarios de los diferentes CAIPAD, con la finalidad de que sea reconocida y atendida su necesidad de integración laboral.

El mercado laboral nacional debería entonces crear aperturas para facilitar así, que estos sujetos puedan desempeñarse hábil y satisfactoriamente, siendo éste un derecho decretado según la Ley de Igualdad de Oportunidades.

6.3 Origen o fundamentación

Este proyecto debe ser implementado en vista de que se muestra una deficiencia importante, en cuanto a la inserción laboral de los adultos con discapacidad, lo cual es aún un desafío social dentro de los diferentes CAIPAD.

El origen de esta propuesta de trabajo es establecida por la necesidad de estos sujetos de ser incluidos dentro de las diferentes esferas sociales, como una opción de vida igualitaria. Además de crear un espacio que promueva la unificación de los CAIPAD y revelar las diferentes experiencias que han tenido algunos sujetos que ya se encuentran laborando a pesar de su limitación.

La Agencia de Cooperación Internacional del Japón y el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (2006) sugieren que los CAIPAD son instancias en donde se ejecuta: “...*la valoración diagnóstica, exploración de intereses y evaluación*

del proceso; 2. introducción y promoción de la participación en la comunidad, colocación y supervisión de la práctica laboral (principalmente para personas del grupo A); 3 apoyo a las familias; 4 redes de apoyo y 5 servicios complementarios” (p.126) Por lo que se aprecia que los servicios de inserción laboral en los CAIPAD aunque se exponen de manera teórica se encuentran actualmente como una realidad de desaprovechamiento en esta área, en cuanto se encontró que son mínimos los centros que han abordado esta temática, según la investigación realizada durante este trabajo de investigación.

6.4 Objetivos

6.4.1 Objetivo general:

Crear un Folleto Informativo que contenga los rubros necesarios de un Plan de Inserción Laboral para Adultos con Discapacidad, el cual debe ser dirigido a los Directores y funcionarios de los diferentes CAIPAD, con la finalidad de que sea reconocida y atendida su necesidad de integración laboral.

6.4.2 Objetivos específicos:

1. Fomentar un proceso de sensibilización en cuanto a la importancia de insertar esta población dentro del mercado laboral.
2. Impulsar el desarrollo de las habilidades sociales que faciliten su desempeño en un lugar de trabajo.
3. Potencializar el empleo normalizado para adultos con discapacidad en empresas competitivas y en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores.

6.5 Metas

La labor de esta propuesta es desarrollar este folleto con el fin de que diferentes profesionales, se encarguen de solventar esta necesidad de inclusión laboral dentro de sus CAIPAD. La magnitud de este proyecto será sin duda de gran dimensión, ya que se esta hablando de un proceso de sensibilización social en cuanto a la oportunidad de incluir servicios de inserción laboral en los diferentes CAIPAD.

Los alcances que pudiesen surgir al desarrollarse esta propuesta serían:

- La sensibilización de la población costarricense frente a los paradigmas establecidos por la ley de Igualdad de Oportunidades.
- La sustitución de la teoría de “Inserción Laboral” en los CAIPAD por la generación de servicios complementarios de inserción laboral.
- La inclusión de profesionales capacitados que faculten a la población adulta con discapacidad, de herramientas y estrategias para que puedan ser posteriormente insertados en el mercado laboral.
- La generación de una apertura en el mercado laboral costarricense para esta población.
- La iniciación de una era de reconocimiento de las posibilidades de acción laboral de los adultos con discapacidad.

6.6 Localización

Como sabemos los diferentes CAIPAD están establecidos a lo largo de nuestro territorio costarricense, por lo que la localización de este anteproyecto será delimitada a las zonas donde se haya instaurado alguno de estos centros y que tengan la apertura y la posibilidad de unirse a este anteproyecto.

6.7 Metodología

La metodología a usar será el diseño y formato de un folleto informativo el cual es anexo, con el fin de promover servicios de inclusión laboral para los adultos con discapacidad. Tiene la intención de generar espacios sociales de apertura a través de diferentes actividades, tareas y trabajos, para cumplir así con los objetivos y las metas de este trabajo.

6.8 Ubicación

Para ejecutar este plan, se debe transitar por diferentes etapas, las cuales se describen a continuación:

CRONOGRAMA

Proyecto: Crear de un Folleto Informativo que contenga los rubros necesarios de un Plan de Inserción Laboral para Adultos con Discapacidad, el cual será dirigido a los directores y funcionarios de los diferentes CAIPAD, con la finalidad de que sea reconocida y atendida su necesidad de integración laboral.

Organización: Centro de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD)

Etapa	Actividades
Etapa 1: Preparación	Recolecta de la información
Etapa 2: Desarrollo	Diseño del Folleto
Etapa 3: Culminación	Entrega del folleto en los diferentes CAIPAD

6.9 Recursos

6.9.1 Recursos humanos

Para desarrollar esta propuesta se necesitará un grupo humano que se comprometa con la obra, por lo que se requieren personas preparadas en el tema, adultos con discapacidad deseosos de comprometerse con su desarrollo laboral, familias que apoyen la inclusión laboral, empresarios conscientes de las necesidades de la población adulta con discapacidad, directores creativos que promuevan planes de inclusión laboral en su centros y una Costa Rica que respalde y respete este nueva era de inserción laboral para adultos con discapacidad.

6.9.2 Recursos materiales

En primera instancia se necesita que los diferentes entes promuevan la igualdad de oportunidades y que los medios de comunicación estén dispuestos a generar espacios al respecto, por lo demás, es importante mencionar que los costos podrían variar si se encuentran las personas adecuadas, las organizaciones interesadas, la población dispuesta a trabajar y las familias y empresas con intenciones de colaborar con el desarrollo de esta propuesta.

Los medios con los que se haría serían principalmente con la explotación de los recursos que ya poseen los diferentes CAIPAD y los alumnos de estos centros que ya de por si han vivenciado, en su mayoría, los talleres laborales que promueven estos centros.

La remuneración básicamente sería para las personas que capaciten en cuánto a ¿Cómo generar servicios de inclusión laboral? Lo cual sería bajo la apertura de códigos dentro del Ministerio de Trabajo, en donde al respecto, ya este ente se pronuncio, en cuánto ha decretado se hará, mientras se justifique el nombramiento por necesidad de apoyo, asi que los profesionales quienes potencialicen esta labor de capacitación deberán ser contratados por este organismo.

6.10 Evaluación sugerida

Las estrategias para determinar que fueron cumplidos los objetivos de esta propuesta se detallan a continuación:

OBJETIVOS PROPUESTA	ACCIONES DESARROLLADAS
Fomentar un proceso de sensibilización en cuanto a la importancia de insertar esta población dentro del mercado laboral.	Divulgación Informativa mediante el Folleto
Impulsar el desarrollo de las habilidades sociales que faciliten su desempeño en un lugar de trabajo.	Taller de Capacitación
Potencializar el empleo normalizado para adultos con discapacidad en empresas competitivas y en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores.	Ejecución del Plan

VII. BIBLIOGRAFÍA

7.1 Fuentes Bibliograficas:

- Agencia de Cooperación Internacional del Japón y Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (2006) *Rehabilitación en Costa Rica: Situación y Perspectiva*. San José, C. R.: La Agencia y el Consejo.
- Campabadal, M. (2005). *El niño con discapacidad y su entorno*. San José, C.R.: EUNED.
- Chaves, L y Montero, C. (2006). *Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana tomando en cuenta factores personales y del contexto*. Tesis para optar por el grado de Maestría en estudio de la Violencia Social y Familiar. San José, C.R.: UNED
- Costa Rica. Leyes, decretos, etc (2002) *Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad y su Reglamento*. San José, C. R.: Investigaciones Jurídicas S.A.
- Duarte, J. (2003). *Propuesta de un Taller de sensibilización en materia de la ley 7600 dirigido a los colaboradores de la municipalidad de San Rafael de Heredia*. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación con Énfasis en Docencia. San José, C.R.: UNED.
- Hernández Sampiere, Roberto (2004) *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mc.Graw Hill.
- Margallo, F. (2006). *Marco Teórico: Valoración, Orientación e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Método “Estrella”*. Madrid, España.: IMSERSO COCEMFE.
- Marín, M. (2006). *Alumnos con necesidades educativas especiales*. San José, C.R.: EUNED.
- Montero, C. (2005) *Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad*. San José, C.R.: EUNED.
- Red Intergubernamental Iberoamericana de Cooperación Técnica en Discapacidad y Adulto Mayor (2007) *INFORME PERÍODO 2005-2007 XI CONFERENCIA RIICOTEC*. Valencia, España, Republica de Costa Rica.
- San Juan, M y Ibáñez, P. (1998). *Las Minusvalías: diagnostico, tratamiento e integración*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Solano, D. (2004). *Guía Técnica: Pautas para la Equiparación de Oportunidades de Participantes con necesidades educativas especiales en formación profesional*. San José, C. R.: INA.

7.2 Sitos Web consultados:

http://www.aldia.cr/ad_ee/2005/agosto/16/nacionales1.html#449729#449729

<http://www.oit.or.cr/bidiped/legislacion/Ley5347.htm>

<http://www.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/tabla-comparada.htm>

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/44145/67566/S96CRI01.htm#t01#t01>

<http://64.233.169.104/search?q=cache:Z9-GDxfb-tYJ:www.mideplan.go.cr/cedop/De->

[Discapacidad-a-](#)

[Migrante2002.doc+centros+costa+rica+personas+adultas+con+discapacidad&hl=es&ct=cl](#)

[nk&cd=5&gl=es](#)

<http://www.fundaciononce.es/WFO/Castellano/Actualidad/Noticias/Actualidad/Nactualida>

[d27.htm](#)

http://sid.usal.es/idocs/F5/EVA588/marco_teorico.pdf

<http://sid.usal.es/mostrarficha.asp?id=588&fichero=5.3.1.1>

<http://www.hacienda.go.cr/NR/rdonlyres/3FA83153-D367-418B-A0D2->

[FDAE6CA4AD6B/14038/IMASINSTSUJETASDONACIONZONASFRANCASNOV06.](#)

[xls](#)

[C:\Documents and Settings\FAMILIA\Configuración local\Archivos temporales de](#)

[Internet\Content.IE5\QFGPX3CA\discapacidad\[1\].gif](#)

CAPITULO VIII
ANEXOS

8.1 ANEXO #1
FOLLETO INFORMATIVO

8.2 ANEXO #2

ENCUESTA

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA DE CIENCIA Y TECNOLOGIA (ULACIT)

Encuesta dirigida a Funcionarios de los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad(CAIPAD), 2008

Estimado(a) Funcionario(a):

Con el propósito de obtener información que permita promover y mejorar el desempeño de los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad, le agradecemos llenar el presente cuestionario, ya que la información es relevante para la presente investigación. En caso de necesitar información favor comunicarse con Cristina Palma Zamora, email cristinapalmazamora@hotmail.com Teléfono: 83514048

Puesto: _____

CAIPAD: _____

Ubicación: _____

IDENTIFICACIÓN

1. Edad: _____

2. Sexo:

- 1) () Femenino
2) () Masculino

3. Formación académica formal:

- 1) () Ninguna
2) () Primaria Incompleta
3) () Primaria Completa
4) () Secundaria Incompleta
5) () Secundaria Completa
6) () Universitaria Incompleta
7) () Universitaria Completa
8) () Otra formación académica: Especifique:

SITUACIÓN LABORAL

4. ¿Cuál es su condición laboral?:

- 1) () En propiedad
2) () Interino(a)
3) () Plazo fijo
4) () Servicios especiales
5) () Otra modalidad:
Especifique: _____

5. Tiempo de laborar en este CAIPAD:

- 1) () Menos de un año
2) () De 1 año a 2 años
3) () De 2 años a 3 años
4) () De 3 años a 4 años
5) () De 4 años a 5 años
6) () Mas de 5 años

6. ¿Qué tipo de jornada labora para este Centro?:

- 1) () Tiempo completo
2) () 1/2 Tiempo
3) () Otra jornada: _____

7. Su trabajo consiste en: (POR FAVOR MARCAR SOLO UNA OPCIÓN)

- () Ejecución de labores de limpieza y diferentes tareas.
() Ejecución de labores administrativos.
() Realización de labores de dirección.
() Ejecución de actividades técnicas .
() Ejecución de labores de docencia y otras actividades.
() Otro, especifique _____

<p>8. ¿Conoce usted acerca de la Ley 7600?:</p> <p>() Si () No () NS/NR</p>	<p>9. ¿Actualmente se esta desarrollando en su CAIPAD algún plan de implementación laboral para los adultos con discapacidad, que alcance servicios externos al centro?:</p> <p>() Si. Especifique: _____ () No () NS/NR</p>																								
<p>10. ¿Cuál de los siguientes aspectos representan impedimentos para que usted pueda recibir alguna capacitación dirigida a la implementación de un modelo de inserción laboral? (Puede marcar más de una opción)</p> <p>1) () El horario del Centro 2) () Jornada laboral 3) () Falta de personal 4) () La población que atienden 5) () No se dan permisos 6) () No hay presupuesto 7) () No hay quien los capacite 8) () No tiene ningún impedimento 9) () No necesita capacitación 10) () Otro, especifique: _____</p>	<p>11. Favor valore los siguientes recursos dentro de su CAIPAD para implementar un plan de inserción laboral: (Marque con X) (Puede marcar más de una opción)</p> <table border="1" data-bbox="726 593 1372 1086"> <thead> <tr> <th>Recurso</th> <th>Suficiente</th> <th>Insuficiente</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) Población con habilidades</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2) Docentes capacitados</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3) Materiales</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4) Herramientas</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5) Mobiliario</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>6) Acceso a empresas</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>7) Acceso a medios de comunicación</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Recurso	Suficiente	Insuficiente	1) Población con habilidades			2) Docentes capacitados			3) Materiales			4) Herramientas			5) Mobiliario			6) Acceso a empresas			7) Acceso a medios de comunicación		
Recurso	Suficiente	Insuficiente																							
1) Población con habilidades																									
2) Docentes capacitados																									
3) Materiales																									
4) Herramientas																									
5) Mobiliario																									
6) Acceso a empresas																									
7) Acceso a medios de comunicación																									
<p>12. De la siguiente lista de habilidades, favor indique, cuales son desarrolladas en los adultos con discapacidad, en su respectivo centro. MARQUE CON X EN LA CASILLA CORRESPONDIENTE:</p>																									
<p>Habilidades:</p>																									
1) Manejo de responsabilidades																									
2) Autocontrol																									
3) Disciplina																									
4) Adaptabilidad																									
5) Horarios establecidos																									
6) Sociabilidad																									
7) Iniciativa																									
8) Confiabilidad																									
9) Manejo del dinero																									
10) Atención																									
11) Preocupación por el Orden																									
12) Preocupación por la calidad de trabajo																									
13) Ninguno de los anteriores																									
14) Otras:																									

13. ¿Cuántas personas de su centro, considera usted ya poseen suficientes recursos personales y podrían ser insertados en un plan laboral?

_____ personas

14. ¿Cuántas personas de su centro, considera usted podrían ser capacitadas para luego llegar a ser insertadas en un plan laboral?

_____ personas

15. ¿Qué tipo de actividades se desarrollan en su centro, que fomenten la autonomía y la actitud hacia la vida independiente de sus estudiantes?

16. Cite al menos 3 aspectos en que se favorecerían los beneficiarios del centro, si se implementase un plan de inserción laboral para adultos con discapacidad, dentro de su CAIPAD:

1) _____

2) _____

3) _____

17. Cite al menos 3 posibles limitaciones u obstáculos en su centro para poder desarrollar un plan de inserción laboral para adultos con discapacidad:

1) _____

2) _____

3) _____

FIN DEL CUESTIONARIO, MUCHAS GRACIAS

8.3 ANEXO #3

ENTREVISTA

ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTA

Nombre: _____ **Profesión:** _____
Lugar de trabajo: _____ **Área:** _____

1. ¿Considera usted que la aplicación del tema de inserción laboral para personas con discapacidad, en nuestro país ha avanzado?

2. ¿Cree usted que la Ley 7600 ha tenido algún impacto significativo en nuestro país en cuanto al tema de inserción laboral?

3. ¿Ha asumido nuestro país las acciones decretadas en la Ley 7600?

4. ¿Cómo debería actuar nuestra sociedad para que se dé una verdadera inclusión en cuanto a la inserción laboral para personas con discapacidad?

5. ¿En su opinión, que temas se podrían trabajar en las personas con discapacidad para que se facilitase la inserción en el mercado laboral costarricense?

6. ¿Cómo profesional que recomendaciones podría brindar a los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD), para que estos logren brindar servicios de inserción laboral?

7. ¿Qué debería contemplar un plan de inserción laboral para adultos con discapacidad?

8. ¿Puede llegar a ser la inserción laboral un factor determinante para las personas con discapacidad?

9. ¿Cuál considera usted, sería la forma más recomendable para crear espacios de comunicación entre las familias, la comunidad y los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad?

10. ¿A tenido usted experiencia en cuánto a la inserción laboral de personas con discapacidad? ¿Cómo han sido esas experiencias?

11. ¿Cuáles acciones podrían implementarse en las empresas para promover la inserción de personas con discapacidad?