

Metodología para la formación laboral de las personas con discapacidad visual desde una perspectiva antropológica

Methodology for job training of the visually impaired from an anthropological perspective

Norberto Nate Noris¹ (norberto@infomed.sld.cu) (<https://orcid.org/0000-0003-3477-6192>)

Maikel López Aballe² (maikella78@nauta.cu) (<https://orcid.org/0000-0003-2110-7010>)

Laura del Carmen Sanz Hidalgo³ (laurash@nauta.cu) (<https://orcid.org/0000-0001-7848-9916>)

Resumen

En el siglo XXI se precisa la preparación de las personas con discapacidad para el desempeño laboral en aras de vencer barreras y obstáculos. Resulta necesario la formación laboral de las personas con discapacidad visual como herramienta que permita disminuir la sobreprotección y la permisibilidad. Esto connota la importancia de aplicar una perspectiva antropológica a la formación laboral, esta incluye no solo los conocimientos, habilidades y valores sino lo cultural, de este modo la formación de la persona con discapacidad visual adquiere un carácter peculiar. De ahí que el presente artículo tiene como objetivo presentar una metodología para la formación laboral de las personas con discapacidad visual desde una perspectiva antropológica. Para la realización del estudio se emplearon métodos y técnicas de recogida de información partiendo de un diagnóstico en la provincia de Holguín entre septiembre 2021 y marzo 2023, que consistió en la revisión de los documentos normativos, leyes y resoluciones relacionadas con las personas con la discapacidad visual, así como la aplicación de encuestas y entrevistas a personas ciegas y baja visión, docentes de los diferentes niveles educativos y directivos de la Asociación Nacional de Ciegos en el territorio holguinero evidenciaron la necesidad de perfeccionar su formación laboral.

Palabras clave: discapacidad visual, formación laboral, perspectiva antropológica.

Abstract

In the 21st century, it is necessary to prepare people with disabilities for work performance in order to overcome barriers and obstacles. It is necessary job training for people with visual impairment as a tool to reduce overprotection and permissibility. This connotes the importance of applying an anthropological perspective to job training, which includes not only knowledge, skills and values but also cultural aspects, thus the training of the visually impaired person acquires a peculiar character. Therefore, this

¹ Máster en Derecho del trabajo y seguridad social. Licenciado en Derecho. Presidente Provincial de la Asociación Nacional de Ciegos (ANCI), Holguín. Cuba.

² Doctor en Ciencias Pedagógicas. Profesor Titular. Universidad de Ciencias Médicas de Holguín. Cuba.

³ Doctora en Ciencias Pedagógicas. Máster en Educación Especial. Profesor Titular. Directora del Centro Universitario Municipal de Báguanos. Holguín. Cuba.

article aims to present a methodology for the job training of visually impaired people from an anthropological perspective. For the realization of the study, methods and techniques of information collection were used starting from a diagnosis in the province of Holguin between September 2021 and March 2023, which consisted of the revision of normative documents, laws and resolutions related to people with visual disability, as well as the application of surveys and interviews to blind and low vision people, teachers of the different educational levels and directors of the National Association of the Blind in the Holguin territory evidenced the need to improve their labor training.

Key words: visual impairment, occupational training, anthropological perspective.

Introducción

La educación en Cuba se encuentra en la avanzada de los cambios a nivel mundial para lograr mejoras en la preparación para la vida de los estudiantes en los diferentes niveles educativos, lo cual materializa el fortalecimiento de los valores humanos, aún en medio de la crisis económica, las personas con discapacidad tienen acceso en equidad a los servicios públicos e instituciones sociales y disponen de asociaciones que representan sus intereses. Así mismo, se le garantiza el derecho a la educación en todos sus niveles y la posibilidad para desplegar funciones públicas. Sin embargo, las transformaciones en las actitudes se visibilizan con menor nitidez, tanto en la población como en las propias personas con discapacidad, lo cual entorpece los procesos de inclusión educativa y social.

Al considerar las posibilidades de empleo que de las personas con discapacidad, en el decursar de la historia, se considera que los oficios que no conllevan esfuerzos físicos, sensoriales o intelectuales excesivos fueron los que dieron respuestas a las necesidades básicas de la sociedad, fueron durante años los vendedores ambulantes, creadores de artículos artesanales y en algunos casos donde se lograron destrezas particulares, como afinadores de instrumentos musicales, masajistas, músicos y ceramistas, entre otros. Desde el punto de vista profesional, los que pudieron alcanzar un desarrollo intelectual logran desempeñarse como escritores, locutores, licenciados en derecho, psicología, periodistas, pero para ello necesitan insertarse al sistema nacional de enseñanza.

La Asociación Nacional de Ciegos (ANCI), entidad no gubernamental creada el 19 de julio de 1975, desarrolla un grupo de programas encaminados a fomentar la integración social de las personas con discapacidad visual, en igualdad de derechos y oportunidades, potenciando las capacidades funcionales que eleven su calidad de vida, que posibiliten el bien común e individual a la par de contribuir a la instrucción y educación de estas personas.

En la provincia de Holguín se ejecutan investigaciones como el Proyecto Cultural Susurro de Esperanza (2009), Monografía del grupo musical Corazón del Caribe (2010), Discapacidad no es sinónimo de no idoneidad laboral (2011), la discapacidad no constituye diferencias entre el mundo y yo (2006), Proyecto de inserción cultural

CREARDI (2015). Estos antecedentes muestran logros e insuficiencias que invitan a profundizar acerca de la formación laboral de las personas con discapacidad visual.

El estudiante con discapacidad visual una vez terminada la Secundaria Básica debe continuar estudios en el preuniversitario, en centros politécnicos o en escuelas de oficio. En consonancia con el Tercer perfeccionamiento del Sistema Educativo el Ministerio de Educación en Cuba concibe como finalidad la preparación integral de los estudiantes para que expresen en su actuación cotidiana su forma de sentir y pensar en los contextos con los cuales interactúan como parte de su vida.

En consonancia con el actual perfeccionamiento del Sistema Educativo se aprecia la inclusión de recomendaciones y normativas para la atención a las personas con discapacidad, existen precisiones dirigidas a los estudiantes con discapacidad visual, las cuales se dirigen directamente a la instrucción, no se incluyen con suficiencia el componente educativo. Además, no se considera con suficiencia el Manual de orientación y movilidad aspecto este que limita la independencia y la movilidad de las personas con discapacidad visual, ni otras particularidades socioculturales de las personas con discapacidad visual, esto influye en el trabajo de formación laboral con estos estudiantes.

La situación antes descrita permite plantear que aun cuando está definida la necesidad de preparar para el futuro a los estudiantes con discapacidad visual, en la práctica pedagógica se manifiestan insuficiencias en el proceso de formación laboral, a partir de la integración de los contextos formativos y el mundo laboral desde una concepción más amplia de la relación que se establece entre la educación y las particularidades socioculturales de las personas con discapacidad visual en función de la preparación del hombre para el futuro.

Las insuficiencias que se aprecian en la concepción del proceso formativo y que limitan la formación laboral de las personas con discapacidad visual, hacen viable el desarrollo de investigaciones que utilicen con mayor efectividad las concepciones aportadas por la antropología, de forma específica la consideración de las particularidades socioculturales de estas personas.

La consulta a las investigaciones más recientes desarrolladas en el territorio holguinero relacionadas con la formación laboral, entre las que sobresalen Domínguez y Domínguez (2016); López, Infante y Leyva (2017, 2018, 2019); López (2016, 2018); López, Infante y Ávila (2019); López, Martínez y Leyva (2020) se aprecian importantes contribuciones teóricas y prácticas que permiten su introducción en el contexto holguinero, pero resultan muy generales y no ofrecen alternativas para su empleo en el trabajo con las personas con discapacidad visual, situación esta que precisa de la indagación científica para realizar una contextualización efectiva para la formación de las personas con esta discapacidad.

En esta dirección es de destacar las contribuciones de López (2018), el cual propone los fundamentos antropológicos de la formación laboral, el principio del carácter antropológico de la formación laboral, así como exigencias didácticas para el trabajo

con los estudiantes, pero estas aportaciones quedan en un plano muy general y no se aportan elementos suficientes sobre categorías tales como identidad cultural, diversidad cultural, cultura de la discapacidad y otros elementos que son esenciales, aspecto este que limita la contextualización de estas aportaciones a la formación de las personas con discapacidad visual.

En relación a la perspectiva antropológica de la discapacidad visual sobresale Jiménez (2010) que aborda la construcción identitaria de la discapacidad visual, introduce el término entorno discapacitante, desde la visión de la antropología social, aborda los diferentes modelos que investigan la discapacidad y profundiza en el modelo cultural, enfoque que necesita el trabajo con las personas con discapacidad visual, más si se pretende formarlos laboralmente. En las contribuciones de este investigador no aparecen suficientes elementos teóricos que puedan ser contextualizados a Cuba, ni se abordan temas que puedan tomarse como referente para la formación laboral de las personas con discapacidad, pues sus trabajos están dirigidos solo a las etapas de la niñez y la adultez.

Materiales y métodos

El estudio aplica un abordaje antropológico al referirse a los aspectos físicos de los procesos relacionados con la educación y los datos que ofrecen son insuficientes para ser utilizados en función de la preparación para la vida de formación de las personas con discapacidad visual. Desde esta perspectiva, es posible afirmar que a pesar de los avances en los estudios sobre el proceso formativo, la formación laboral y de los aportes en materia antropológica, aún no se explota con suficiencia la perspectiva antropológica, para concretar la relación entre la educación y la cultura en la formación laboral de las personas con discapacidad visual para el desarrollo de cualidades laborales que le permitan la creación de productos de necesidad y utilidad social a lo largo de su vida laboral.

No se ofrecen elementos teóricos suficientes para lograr la integración de los contextos formativos en función del desarrollo de las personas con discapacidad visual. Es por ello que resulta pertinente la elaboración de una metodología para la formación laboral de las personas con discapacidad visual desde una perspectiva antropológica.

Seleccionando así la perspectiva antropológica se procedió a la realización de un diagnóstico en la provincia de Holguín entre septiembre 2021 y marzo 2023, que consistió en la revisión de los documentos normativos, leyes y resoluciones relacionadas con las personas con la discapacidad visual, así como la aplicación de encuestas y entrevistas a personas ciegas y baja visión, docentes de los diferentes niveles educativos y directivos de la ANCI en el territorio holguinero evidenciaron la necesidad de perfeccionar su formación laboral.

Resultados

La primera etapa de la metodología. Organización del trabajo formativo laboral con las personas con discapacidad visual desde una perspectiva antropológica

En esta etapa es esencial para la determinación de las debilidades y fortalezas de los contextos formativos para lograr que las personas con discapacidad visual logren su preparación para el futuro, el conocimiento de sí mismos, de sus necesidades, motivos e intereses; que puedan sentirse parte de los grupos sociales en que se desarrollan y motivarse por resolver los problemas que vislumbran en los contextos donde actúan. Esta etapa cumple la función, dentro del sistema, de preparar a los docentes, agencias y agente socializadores para que logren identificar las necesidades y potencialidades sociales e individuales para el trabajo formativo con las personas con discapacidad visual. Para ello se utilizan las técnicas de diagnóstico, que permiten a los docentes y empleadores caracterizar los contextos formativos y conocer el rol que cada uno de los implicados tienen.

Las operaciones que hacen posible esto son la realización de un diagnóstico de las necesidades de las personas con discapacidad visual y de los contextos de actuación de estos, para cumplir la primera operación es necesario desarrollar las siguientes acciones, resulta necesario aplicar métodos y técnicas de investigación tales como: la encuesta, la entrevista, con el auxilio del Sistema Braille o con otro medio auxiliar, con el objetivo de obtener una información fiel y real.

El punto de partida del trabajo es la elaboración y selección de las escuelas, familias, empresas o puestos de trabajos, se determinan los instrumentos y recursos que serán utilizados. Resulta importante gestionar el apoyo de las instituciones y organizaciones que coordinen a los distintos actores involucrados en la cuestión, se debe involucrar a la familia y la comunidad, para transmitirles la necesidad de asumir la formación laboral como un aspecto a tener en cuenta en toda política pública. No se puede olvidar en todo este trabajo garantizar la colaboración de las personas con discapacidad visual, familias y empleadores para la elaboración de los perfiles personales y laborales.

La segunda operación encaminada a desarrollar la sensibilización y motivación de los sujetos tiene la función de lograr la actuación de todos los implicados. Se interioriza la importancia del trabajo que se va a realizar, el objetivo general que se pretende alcanzar, de modo que deben estar presentes todos los contextos de actuación significativos para la formación laboral de las personas con discapacidad visual. Se intercambia con los sujetos acerca de los problemas generales detectados y de las necesidades individuales y sociales de sus contextos de actuación.

Para cumplir esta operación se deben de interpretar y valorar los resultados de las técnicas aplicadas, identificar las áreas de problemas, plantear posibles soluciones generales. En el caso de los docentes ellos deben colaborar con las personas con discapacidad visual en la valoración de los resultados que se obtienen con la aplicación de las técnicas, dirigir la sesión para la propuesta de las posibles soluciones.

Esta etapa resulta de esencia para el desarrollo de la próxima, a partir de que con la calidad que se realice el diagnóstico, implicaría un mayor éxito en el desarrollo de las acciones formativas laborales, en esta etapa debe lograrse la integración de los

diferentes agentes y agencias sociales. Luego de aplicado el diagnóstico, es esencial la toma de decisiones para la organización del trabajo formativo laboral.

En este sentido determinar a través de encuestas y entrevistas las dudas y temores habituales de las personas con discapacidad visual y empleadores a la hora de ofrecer y desempeñarse en los puestos de trabajo a estas personas. No debe descuidarse la determinación de las debilidades y fortalezas presentes en la familia, la escuela, la empresa o puesto de trabajo en relación a la formación laboral, se debe lograr el interés de los docentes y empleadores en el trabajo formativo de las personas con discapacidad visual, para que logren precisar desde el trabajo científico metodológico las alternativas que propicien el acercamiento de las personas con discapacidad visual.

La segunda etapa de la metodología: Implementación de las acciones formativas laborales

Esta etapa parte de los problemas que aparecen en los contextos y en las personas con discapacidad visual, desde una perspectiva reflexiva. Se precisan los aspectos desde el punto de vista metodológico, material y personal que garantizan el desarrollo de la formación laboral desde la integración ANCI e instituciones educativas, se determinan las prioridades y los objetivos del trabajo formativo laboral.

La segunda acción que se desarrolla es la problematización del contenido, la cual cumple la función de desarrollar en los implicados un pensamiento creativo para dar solución a los problemas que se detectan, para llevar a cabo esta acción deben definirse el contexto de su situación problémica y las relaciones con otros contextos, deben plantear las acciones para resolver los problemas, según sus intereses, necesidades y sus posibilidades de realización y proponer, valorar y decidir los procedimientos, medios y materiales necesarios y más eficaces y eficientes para resolverlas.

Las acciones de los docentes deben estar dirigidas a contribuir a lograr un correcto planteamiento de las tareas por parte de los estudiantes, de acuerdo con su nivel de preparación, de manera que sean interesantes y deseadas y propicien el desarrollo, dirigir las tareas a la consolidación de los saberes y la obtención de nuevos conocimientos, desarrollo de habilidades, capacidades, memoria e imaginación; así como, a la formación de hábitos correctos, valores y cualidades de la personalidad en los estudiantes.

La tercera acción es la elaboración del plan de solución al problema, se debe concretar en un plan o estrategia, la solución prevista para el problema a resolver. Se plantea el objetivo a alcanzar, las actividades a realizar y las condiciones y el tiempo necesario para su desarrollo. Se definen los roles de cada miembro del proyecto. Se diseña el plan de acción según la realidad concreta de cada preuniversitario y las necesidades sociales e individuales.

En este caso las acciones de las personas con discapacidad visual se encaminan a, determinar cuáles son las acciones precisas a emprender para transformar a un nivel

superior la realidad detectada, realizar la distribución de tareas individuales y colectivas y poner en práctica iniciativas y acciones individuales que lleven a la búsqueda de la solución del problema. En este sentido el papel del docente es esencial, pues ellos deben guiar a las personas con discapacidad visual en la ejecución de las tareas, deben recomendar procedimientos, medios y materiales necesarios para la realización de las tareas y estimular a la búsqueda creativa y original de nuevos procedimientos de solución.

La cuarta acción, es la puesta en práctica del plan de solución, es resolver los problemas con la colaboración de las personas con discapacidad visual, deben de ponerse en práctica las acciones individuales y colectivas según el contexto del que se trate y desarrollar iniciativas que lleven a la solución del problema, así como buscar ayuda en otras personas, de ser necesario diseñar las acciones que adecuen el aprendizaje a tono con el desarrollo de la personalidad y al histórico cultural, así como la relación entre el plano social e individual para la satisfacción de las necesidades de las personas con discapacidad y realización personal en los contextos formativos y que promuevan el reforzamiento de valores éticos, sociales y culturales y las manifestaciones de conductas adecuadas en el plano individual y social.

En este sentido, es necesario realizar acciones tendentes a perfeccionar la estructura institucional de las organizaciones de personas con discapacidad visual y el conjunto de instituciones relacionadas con el trabajo formativo. La finalidad de las acciones consiste en lograr una mayor formación de las personas ciegas y con baja visión, que incluya su participación en la comunidad o en instituciones de y para para personas con discapacidad visual, y en mejorar la capacidad institucional de las organizaciones de personas con discapacidad visual de cada localidad. Se pretende lograr que los beneficiarios sean los verdaderos impulsores del trabajo de formación, para incrementar su capacidad de gestión y resolución de problemas. A continuación, se enumeran alguna de esas acciones:

- Curso de Gestores Sociales
- Estrategia de comunicación y difusión
- Elaboración de perfiles profesionales
- Unidades de capacitación
- El diseño de los cursos: contenidos y evaluaciones

La tercera etapa de la metodología: Evaluación de las acciones formativas laborales

En esta etapa se concreta el procedimiento del método relacionado con la evaluación del trabajo formativo, para ello se realiza la constatación, registro, evaluación, comunicación de los resultados, así como su ajuste y elaboración de nuevas acciones. Esta etapa permite mejorar la práctica, corregirla, ocasionar un mayor impacto, obtener mayores conocimientos, así como, comprender y descubrir sus ejes articuladores y verificar la teoría detrás de ella, se basa en el desarrollo de dos acciones

fundamentales la reflexión y valoración de los resultados y la activación de nuevas acciones.

La primera acción reflexión y valoración de los resultados, tiene como función el análisis de los resultados desde una perspectiva socio-personalizada. Se realiza un análisis grupal de los resultados del proyecto, a partir del objetivo que se proponen alcanzar. Se reevalúan los intereses individuales y sociales y la permanencia y desempeño de cada estudiante en el proyecto. Los resultados del trabajo se plasman en concreto en un mural, una maqueta, un trabajo monográfico, un folleto, un evento o una actividad social.

Las personas con discapacidad visual, deben realizar el análisis, por etapas, de los resultados de cada estudiante y del proyecto, deben evaluar a cada participante y valorar su aporte a la solución del problema que se resuelve, desde la autoevaluación hasta la heteroevaluación, determinar los logros que se alcanzan y las carencias que aún persisten, elaborar un trabajo final para comunicar los resultados y participar y/o realizar eventos de socialización de los trabajos. Los implicados deben colaborar en la valoración de los indicadores a tener en cuenta para la evaluación de los resultados y de los estudiantes, propiciar la valoración crítica en un clima agradable y recomendar y propiciar los espacios efectivos donde divulgar los resultados.

La segunda acción, activación de nuevas acciones, tiene como función reorganizar y reorientar el trabajo ante los nuevos retos que surgen en la dinámica del proceso. Se reorganizan las acciones, surgen nuevos problemas, se trazan nuevos objetivos, se reorientan las personas con discapacidad visual desmotivados.

Para cumplir esta acción las personas con discapacidad visual deben de reconocer la necesidad de reelaborar su plan de solución, reconstruir y modificar sus planes de acción a partir de las insuficiencias y logros y movilizar nuevos contenidos formativo-laborales y plantear nuevos proyectos escolares y nuevos planes de acción y reorientarse en los nuevos escenarios.

Los implicados deben propiciar la reflexión y el análisis de la pertinencia de las soluciones ofrecidas por los estudiantes, presentar nuevas situaciones problémicas que se correspondan con nuevas necesidades, motivaciones e intereses de las personas con discapacidad visual y los entornos sociales formativos, favorecer la reorientación por parte de las personas con discapacidad visual, en los nuevos escenarios y contribuir en la retroalimentación del proceso.

La metodología como resultado científico incluye el conjunto de métodos, procedimientos y técnicas que responden a una o varias ciencias en relación con sus características y su objeto de estudio, de acuerdo con los criterios de Alonso, Leyva y Mendoza (2019). Esta presenta como características que es un resultado estable que se obtiene en el proceso de investigación científica y se encuentra ligado a la práctica educativa, se sustenta en un cuerpo teórico, compuesto por concepciones, leyes, modelos, principios, sistema categorial, premisas, relaciones y regularidades.

Estos autores plantean que además del aparato teórico posee un aparato instrumental, donde se incluyen las acciones interrelacionadas entre sí que, direccionadas por los procedimientos del método o conjunto de ellos, que establecidos en el aparato teórico cognitivo permiten su aplicación en la práctica. En esta investigación se asume a la metodología como contribución a la teoría y como un aporte práctico, de acuerdo con los criterios de Alonso, Leyva y Mendoza (2019), así como los pasos y los aspectos esenciales que plantean estos autores para su estructuración, aunque se ajustan al objeto de estudio de la investigación.

El objetivo de la metodología que se propone es: la contribución a la formación laboral de las personas con discapacidad visual, para una mejor inserción a la sociedad y lograr una plena realización personal. De esta forma se elaboró la metodología con un carácter transformador y se destina a la preparación de una vía que permita desarrollar el proceso formativo que se realiza con estas personas.

La metodología se inserta en el proceso formativo que se desarrolla en las instituciones de la ANCI y la integración del sistema Educativo Cubano, considera la relación estrecha que se produce entre la escuela, la familia y la comunidad, así como las potencialidades formativas y vías establecidas por las diferentes agentes y agencias sociales. De este modo el subsistema teórico está compuesto por concepciones, sistema categorial, premisas, relaciones y regularidades que se deben considerar para organizar la formación laboral de las personas con discapacidad visual desde una perspectiva antropológica.

En el subsistema instrumental se incluye las etapas a través de las cuales transcurre el proceso formativo, los procedimientos del método que se corresponden con cada una de ellas: los procedimientos que se emplean para la aplicación de la metodología. Cada uno de ellos constituye un sistema de procedimientos. Estos componentes estructurales se identificaron por medio de sus relaciones, en vínculo con la intención para la cual se crea el sistema y el contexto donde se desarrolla. Cada uno de ellos se considera indispensable para la organización, coherencia y transformación del proceso, y poseen la misma naturaleza al responder al objetivo de la metodología.

La interrelación entre estos componentes presupone concebir a la metodología en dos dimensiones: como proceso y como resultado, se reconoce una secuencia de etapas metodológicas, cada una de las cuales prevé el desarrollo de acciones o procedimientos y tiene la posibilidad de explicar y representar sus relaciones teóricas y prácticas, analizarla como un todo, con elementos nuevos para la ciencia.

Las relaciones entre ambos subsistemas devienen, precisamente, de sus relaciones teóricas y prácticas. Desde lo teórico se establece la relación dialéctica los aspectos conceptuales, la cual se satisface al instituir el método integración de las acciones formativas para la formación laboral de las personas con discapacidad visual que expone, al definir el sistema operacional de sus procedimientos, el accionar de profesores y estudiantes para que estos logren los objetivos pronosticados, por lo que dinamiza todo el proceso previsto y es parte de él. Desde lo práctico se conforman las

etapas a través de las cuales se va a dirigir el desarrollo del proceso, delimitándose los procedimientos que con su sistema operacional deben aplicarse en cada una de ellas y que precisan cómo realizar la orientación interdisciplinar y cómo ocurrirá el proceso formativo en este nivel educativo.

Subsistema cognitivo de la metodología para la formación laboral de las personas con discapacidad visual

En este subsistema se incluyen las premisas, el principio del carácter inclusivo de la formación laboral de las personas con discapacidad visual y el método integración de las acciones formativas para la formación laboral de las personas con discapacidad visual, adecuado a la discapacidad visual, las premisas para la formación laboral las cuales se consideran postulados teóricos que argumentan, estructuran y contribuyen a la comprensión del objeto en su abstracción, en tanto constituyen condiciones precedentes que favorecen su desarrollo y hacen posible su materialización en el proceso formativo. A continuación, se presentan dichas premisas:

La identidad cultural de las personas con discapacidad visual

La necesidad de considerar las particularidades de la persona con discapacidad visual lleva a realizar un trabajo individualizado, a partir de las diferentes áreas de desarrollo de las personas con discapacidad, ente ellas la personal, la laboral estudiantil, sexual matrimonial. En el área personal se destacan aspectos psicosociales y médicos, que aportan información sobre la salud mental y biológica, desarrollo biológico y capacidades y habilidades para el desarrollo de las actividades de la vida diaria.

En esta área tiene un papel esencial la comunicación, para entender cómo se produce la apropiación de la cultura y la preparación que estas personas posean para las relaciones sociales y su desempeño laboral, así como las potencialidades para el desarrollo de habilidades manuales en diferentes aspectos de la vida cotidiana, no puede dejar de considerarse la orientación y la movilidad para el cumplimiento de las actividades diarias, en la escuela, en el hogar, en el trabajo y en la comunidad.

En el área laboral estudiantil, es importante considerar los intereses, capacidades, actitudes y aptitudes, así como los intereses profesionales, la motivación, las metas y los proyectos de vida, relaciones sociolaborales, a partir de considerar que mediante la interacción social, pues ellos logran formarse una visión del mundo y aprender de su relación objetal mediante la sensopercepción, el aprendizaje les permite orientarse en tiempo y espacio, percibirse y percibir a los demás, pero de forma esencial les permite conducirse ante disímiles situaciones de la vida cotidiana. Ellos perciben y valoran más que las personas videntes los estímulos del medio ambiente, pues a través de ellos construyen su aprendizaje.

Las personas con discapacidad visual pueden formarse su propio significado del trabajo, del éxito, de la prosperidad, de la popularidad y hasta el valor de ser productivo, para regular su comportamiento o tomar decisiones respecto a su futuro. Las personas con discapacidad deben estar conscientes que ellos pueden estudiar y producir

artículos para el uso y el consumo, ellos también pueden producir ideas, proyectos, puntos de vista, que requieren de un esfuerzo intelectual y contribuyen a su preparación futura.

De este modo, las personas con discapacidad visual le dan connotación al trabajo, al éxito, de la popularidad, el ser útil y productivo, lo cual influye en el plano afectivo y conductual al contribuir a su satisfacción personal. La atribución del significado personal de los símbolos anteriores depende de la interpretación de la referencia cultural que tenga la persona con discapacidad visual. La comprensión de la identidad cultural de las personas con discapacidad visual función de lo laboral indica el rol de la escuela, la familia y la comunidad, permite conocer lo que caracteriza e identifica a las personas con discapacidad visual, para a partir de la dinámica de los diferentes contextos prepararlos laboralmente.

Integración de los contextos formativos para la formación laboral de las personas con discapacidad visual

En el proceso de formación laboral de las personas con discapacidad visual resulta esencial la relación que se produce entre la escuela, la familia y la comunidad, desde ellas se generan acciones para la crianza, cuidado y educación de las nuevas generaciones, pues estimulan y brindan una información indispensable en la preparación para la vida. El propio entorno comunitario está inmerso y pertenece a un sistema político, económico y sociocultural más amplio con características específicas que inciden y le dan un carácter peculiar a la formación laboral. En ese complejo marco, cada una de las agencias socializadoras produce sentidos y valores culturales que desempeñan su rol específico en este proceso.

La relación escuela, familia y comunidad desde la perspectiva cultural, permite organizar el trabajo formativo desde donde se generen acciones para contribuir al pleno desarrollo de las personas con discapacidad, la conjugación de las influencias formativas favorece diferentes áreas, ente ellas la psicosocial y médica, el área física, el área de las actividades de la vida diaria, el área de la comunicación, así como las áreas de desarrollo de habilidades manuales en diferentes aspectos de la vida cotidiana. La influencia formativa de estas instituciones es esencial para favorecer la orientación y la movilidad para el cumplimiento de las actividades diarias, en la escuela, en el hogar, en el trabajo y en la comunidad, pero al mismo tiempo transmite conocimientos, hábitos, valores que son esenciales para su futuro.

Las premisas enunciadas tienen en cuenta la demanda de la sociedad cubana actual a las instituciones educativas, de garantizar un bachiller que sea el reflejo de su tiempo, que posea una preparación cognitiva, cultural e ideopolítica que rebase el entorno educativo para continuar su transformación en el futuro en lo profesional y personal. Consideran, además, la necesidad de estimular la toma de conciencia de los padres e involucrar con mayor efectividad a la familia en el proceso formativo de los hijos para lograr una participación más protagónica que posibilite la incorporación de las personas con discapacidad visual a la sociedad.

Entre estas premisas existe una relación e interconexión dialéctica, que garantiza la integración de las condiciones externas de influencia del medio social, con las condiciones internas de la institución educativa para favorecer una actuación positiva de los estudiantes. Estas premisas no son suficientes para concebir la formación laboral de las personas con discapacidad visual. Desde este proceso se requiere que, a tono con las concepciones teóricas aportadas por la antropología, se identifiquen acertadamente desde la escuela los contenidos de la cultura presentes en los contextos escolar y social para direccionar acciones formativas que contribuyan con mayor efectividad a la formación integral de las personas con discapacidad visual.

El principio del enfoque inclusivo de la formación laboral de las personas con discapacidad visual

El principio del enfoque inclusivo de la formación laboral de las personas con discapacidad visual, concuerda con los postulados de López (2018), al considerar que el principio constituye un postulado general que direcciona el proceso de formación laboral, como resultado de la teoría relacionada con la antropología sociocultural y de los fundamentos antropológicos asumidos. Este principio cumple una función metodológica porque indica qué se debe hacer lograr una mayor integración de la escuela, la familia y comunidad. Su función gnoseológica queda evidenciada en la determinación, articulación y concreción de las principales categorías científicas, para lograr científicamente mejores resultados en el proceso de formación laboral de las personas con discapacidad visual.

El principio pedagógico formulado establece la dirección del sistema de influencias formativas en función del desarrollo de la personalidad de las personas con discapacidad visual, a partir de considerar la importancia que tiene la preparación para la vida acorde al contexto histórico actual. Sirve de instrumento lógico para explicar, organizar y fundamentar la formación laboral desde fundamentos antropológicos de las personas con discapacidad visual en la diversidad de escenarios formativos. Permite, además organizar el proceso formativo a partir de la correspondencia entre las necesidades, intereses, motivaciones, metas, proyectos de vida y particularidades socioculturales de las personas con discapacidad visual y su entorno social.

Este principio se fundamenta en la relación de dependencia recíproca que existe entre la educación, la cultura y el trabajo, en función de la preparación de las personas para su futuro, en plena correspondencia con las tendencias actuales del desarrollo social que establece que se empleen las potencialidades educativas del entorno para darle significación al aprendizaje que se transmite y se asimila. Desde este principio se argumenta la valoración del significado y sentido que tiene la realización de artículos y prestación de servicios de necesidad y utilidad social con eficiencia, calidad y respeto al trabajador y al trabajo.

En el caso del principio del enfoque inclusivo de la formación laboral de las personas con discapacidad visual, la base teórica considera al hombre como ser social, educable, que transforma su entorno mediante la actividad para la satisfacción de sus

necesidades, ser portador de cualidades que le dan a su personalidad un carácter peculiar e indican su actitud durante la vida cotidiana. El trabajo se connota, no solo como fuente de la creación material y elemento indispensable para el mantenimiento social, sino un ente de placer y realización personal en el sujeto.

La cultura se aprecia como resultado de la actividad humana que se expresa en forma de valores culturales y significados sociales. Además, es el resultado de condiciones y relaciones sociales concretas que producen una acumulación de información y conocimientos que pasan a formar parte intrínseca del sujeto a través del intercambio con el medio social, y que una vez asimilados orientan su conducta en la sociedad ante disímiles situaciones de la vida cotidiana.

La aplicación de este principio desde esta base teórica lleva a la concreción del método instructivo, educativo, desarrollador en la formación laboral. Los agentes formativos, a partir de las influencias de cada una de las agencias formativas, deben instruir al estudiante en función de favorecer la búsqueda del contenido cultural objeto de apropiación, de forma independiente, activa, reflexiva, regulada para contribuir al desarrollo de cualidades laborales, expresadas en su actitud hacia los objetos y sujetos con los que interactúa.

Desde la combinación que se produce entre lo instructivo y lo educativo, se fomenta en las personas el desarrollo expresado en el crecimiento personal en la apropiación de conocimientos, el desarrollo de habilidades, hábitos, valores, formas de actuación y de cualidades laborales que, a tono con las necesidades del entorno, le permiten producir artículos o prestar servicios de necesidad y utilidad social.

El principio elaborado contiene los rasgos que distinguen la formación laboral de las personas con discapacidad visual desde una perspectiva integradora, considera las circunstancias en las que se produce la formación del hombre sustentado en la educabilidad humana y la influencia de la cultura en este proceso. Desde este principio se establecen los modos de comprender, orientar y llevar a cabo la vinculación de los contextos formativos, en la planificación y ejecución de tareas docentes y extradocentes, desde fundamentos antropológicos, para lograr mayor efectividad en la formación laboral de las personas con discapacidad visual, no limitada a las escuelas sino al contexto organizacional.

En la metodología se asume la ley genética fundamental del desarrollo psíquico, ley de mediación de lo psíquico y ley de la dinámica del desarrollo psíquico, donde se conceptualizan elementos necesarios en el estudio de la personalidad y su formación laboral como es: la Situación Social del Desarrollo, Zona de Desarrollo Próximo, la unidad de los procesos cognitivos y afectivos, el papel de las vivencias en el desarrollo de la personalidad y de los niveles de ayuda. Estos aportes reconocen la unidad de lo biológico, lo psíquico y lo social en la formación y desarrollo de la personalidad, su carácter sociohistórico, activo y transformador, la importancia y función de la actividad y la comunicación. Estas leyes sirven de sustento y base teórica al método formativo

laboral, el cual desde sus relaciones internas y externas organiza el trabajo con las personas con discapacidad visual.

El método integración de las acciones formativas para la formación laboral de las personas con discapacidad visual

La formación laboral de las personas con discapacidad visual debe desarrollar cualidades de su personalidad que les permitan saber, saber hacer, saber ser y saber convivir; de manera que puedan resolver problemas de su entorno para beneficio social, en correspondencia con sus potencialidades y limitaciones. Es por ello, que se necesita enseñar a las personas a identificar los problemas de su entorno con la colaboración de los docentes, la familia y amigos, para luego ellos mismo aprendan a determinar cuáles son las necesidades sociales básicas a resolver para ese entorno y tomar conciencia a partir de la comunicación efectiva y eficiente con los sujetos que le rodean.

En este proceso, resulta esencial que ellos aprendan a realizar una valoración de ellos, para que reconozcan sus características personales, identifiquen sus carencias, sus potencialidades, en que aspectos de su personalidad pueden ser exitosos, cuáles son sus intereses y necesidades, así como aquellos aspectos que lo distinguen de los otros. En tal sentido, se requiere de un proceso de formación laboral que integre las necesidades formativas de las personas con discapacidad visual con un enfoque inclusivo donde la preparación para la inserción laboral juega un papel esencial.

El método integración de las acciones formativas para la formación laboral de las personas con discapacidad visual en su manifestación interna se revela en un sistema de procedimientos que cumplen una función específica y concretan las acciones a desarrollar por estudiantes y docentes en cada etapa. El sistema de procedimientos que se propone concreta el conjunto de acciones a desarrollar en cada etapa docentes, familiares y empleadores para proponer soluciones y realizar acciones para resolverlos.

Los procedimientos establecidos por este método son los siguientes:

1. Procedimiento para la organización del trabajo formativo laboral
2. Procedimiento para la intervención en el trabajo formativo laboral
3. Procedimiento para la evaluación de los resultados del trabajo formativo laboral

Estos procedimientos se desarrollan en integración y no son acciones rígidas y prefijadas, sino impregnadas de dinamismo y flexibilidad con posibilidades de adaptación y enriquecimiento a partir de la práctica. Constituyen eslabones del proceso de formación laboral en la Educación Preuniversitaria, que evidencian la sucesión de movimientos por los que transita el mismo y se manifiesta en su lógica.

La utilización de las etapas y las acciones de cada uno de los procedimientos del método, permiten conocer para transformar, al intentar resolver los problemas que se presentan relacionados con el trabajo con las personas con discapacidad visual. En el caso de las instituciones educativas, la labor del profesor o maestro antropólogo dentro del proceso formativo laboral hace posible que este pueda captar la perspectiva de los

estudiantes, de sus familiares y de las diferentes agencias y agentes socializadores que se relacionan con las personas con discapacidad.

A través del sistema de procedimientos se alcanzan niveles de esencia cualitativamente superiores en la interiorización de las necesidades sociales por parte de las personas con discapacidad visual hasta convertirlas en necesidades individuales, que una vez satisfechas resultan generadoras de nuevas necesidades. En todo este proceso se va revelando la lógica integradora entre el plano social y el plano individual. Los procedimientos, se asumen en toda su multiplicidad y complejidad como procesos individualizados y sociales. Se sustentan en el principio pedagógico de equilibrio entre el carácter social y el carácter individual de la formación laboral y propician el desarrollo de un conjunto de cualidades reveladoras de la formación laboral de las personas con discapacidad visual.

Subsistema instrumental de la metodología: Dinámica de la formación laboral de las personas con discapacidad visual desde una perspectiva antropológica

Al analizar la estructura de la metodología que se propone se enuncian los componentes del subsistema que se estudia: etapas de la metodología, sistemas de procedimientos del método y su sistema operacional correspondiente a cada etapa.

El sistema de procedimientos que conforma el método integración de las acciones formativas para la formación laboral de las personas con discapacidad visual, su surgimiento, las características de su funcionamiento y sus relaciones internas se sustentan en la idea de que el proceso de formación laboral, se constituye en un proceso directivo desde las direcciones municipales y provincial de la ANCI, hasta las instituciones educativas de la provincia de Holguín. Estos procedimientos fueron explicados al exponer la dimensión contextualizadora del método. Así, se revelan en este subsistema las funciones de planificación, de organización, de regulación y control, propias de todo proceso directivo, inmersas en el desarrollo de la metodología.

Discusión

El empleo de la perspectiva antropológica permite desarrollar cualidades de la personalidad de las personas con discapacidad visual, de tal modo que ellos puedan saber, saber hacer, saber ser y saber convivir; para resolver problemas de su entorno para beneficio social, en correspondencia con sus potencialidades y limitaciones, permite convertir los contextos discapacitantes en escenarios formativo. Es por ello, que se necesita enseñarlos a identificar los problemas de su entorno con la colaboración de los agentes y agencias socializadoras, para que luego ellos mismo aprendan a determinar cuáles son las necesidades sociales básicas a resolver para ese entorno y tomar conciencia a partir de la comunicación efectiva y eficiente con los sujetos que le rodean.

La perspectiva antropológica de la formación laboral tiene como finalidad que las personas que interactúen con las personas que tienen una discapacidad visual aprendan a evitar la sobreprotección y la permisibilidad, lo que se precisa es que se les

enseñe a realizar una valoración de ellos, para que reconozcan sus características personales, identifiquen sus carencias, sus potencialidades, en que aspectos de su personalidad pueden ser exitosos, cuáles son sus intereses y necesidades, así como aquellos aspectos que lo distinguen de los otros. En tal sentido, se requiere de un proceso formativo-laboral que integre las necesidades formativas de las personas con discapacidad visual con una orientación social donde el aspecto laboral juega un papel esencial.

Los autores López, Infante y Leyva (2019) plantean que la perspectiva antropológica, es la forma de enfocar un fenómeno, hecho o suceso, esta permite garantizar un equilibrio entre los distintos contextos que determinan la formación de los sujetos en función de lo laboral, redimensionando el papel individual en este proceso. Se trata de situar al hombre en el centro como principal beneficiario y protagonista de la actividad formativa, que pueda mirar a su futuro acorde a los momentos actuales y enfocados siempre en sus potencialidades y los recursos de su personalidad. De esta manera, en la relación estudio trabajo es trascendental tener en cuenta la cultura de la discapacidad, vista desde su perspectiva más amplia. Como parte de esta cultura se encuentra la significación de lo humano y del trabajo en la proyección social en contextos discapacitantes.

En el trabajo de formación laboral con las personas con discapacidad visual, se considera el carácter simbólico de la cultura y las especificidades de la discapacidad visual de forma individualizada, esto lleva a entender el proceso de construcción de nuevos símbolos que sirven como referente para que los hechos, procesos y fenómenos de la realidad objetiva se enfoquen desde otra óptica. La significación que le otorgan a la preparación para el futuro en lo personal y profesional puede cambiar para influir en su actitud en el contexto escolar, laboral, familiar o comunitario.

Esto connota la necesidad de considerar las particularidades de cada persona para posibilitar el sentido personal que cada acción formativa requiere, no puede lograrse un trabajo formativo que no considere las diferentes áreas de desarrollo de las personas con discapacidad, entre ellas la psicosocial y médica, para el desarrollo de las actividades de la vida diaria. El área de la comunicación, es esencial para entender cómo se produce la apropiación de la cultura y la preparación que estas personas posean para las relaciones sociales y su desempeño laboral, así como las potencialidades para el desarrollo de habilidades manuales en diferentes aspectos de la vida cotidiana, no puede dejar de considerarse la orientación y la movilidad en la escuela, en el hogar, en el trabajo y en la comunidad.

Las instituciones escolares no es la única institución formativa, pues necesita de la adecuada relación con la familia y la comunidad, desde ellas se transmiten conocimientos y desarrollan habilidades y hábitos y se establecen los referentes para la actuación de las personas en la sociedad. En el contexto escolar y social, estos interactúan con una variedad de patrones culturales de referencia, así como con normas, costumbres, símbolos y valores culturales que emanan de la interacción social. Resulta conveniente que la escuela conozca las principales necesidades y

motivaciones, metas y aspiraciones futuras, para orientar a las personas con discapacidad para la asunción de una actitud consiente ante su futuro laboral y profesional.

La preparación de las personas con discapacidad visual está condicionada, entonces, por las potencialidades formativas del contenido que aprende y por los lazos personales que establece; así como por las influencias educativas múltiples y diversas que intervienen en el proceso formativo para su inserción en la vida social. Estas influencias educativas tienen diversas intenciones, magnitud y significado, pero deben adquirir un carácter profesional, por tanto, deben ser intencionales y planificadas, reguladas por un criterio metodológico que contenga un mensaje seleccionado, en el que se expresen el carácter histórico y clasista de la educación. Tal es así que, a partir de la utilización de toda la experiencia acumulada en diferentes contextos, se logra una formación que cumpla con las expectativas de los sujetos, la familia y la sociedad.

Resultan valiosas los criterios de López, Infante y Leyva (2019) al decir que la relación escuela, familia y comunidad desde la perspectiva cultural, permite organizar el trabajo formativo desde donde se generen acciones para contribuir al pleno desarrollo de las personas con discapacidad, la conjugación de las influencias formativas favorece diferentes áreas, ente ellas la psicosocial y médica, el área física, el área de las actividades de la vida diaria, el área de la comunicación, así como las áreas de desarrollo de habilidades manuales en diferentes aspectos de la vida cotidiana. La influencia formativa de estas instituciones es esencial para favorecer la orientación y la movilidad para el cumplimiento de las actividades diarias, en la escuela, en el hogar, en el trabajo y en la comunidad, pero al mismo tiempo transmite conocimientos, hábitos, valores que son esenciales para su futuro.

Conclusiones

La metodología para la formación laboral de las personas con discapacidad visual desde una perspectiva antropológica se desarrollan a través de etapas en forma de sistema, cada una da lugar a la otra, las acciones que ellas contienen son el resultado del método que se asume, ellas no son acciones rígidas, sino dinámicas y flexibles, al poder adaptarse a las particularidades de cada estudiante con discapacidad visual y a cada contexto, lo que evidencia que ellas pueden ser enriquecidas y adaptadas a partir de la práctica. Constituyen eslabones del proceso de formación laboral en la Educación Preuniversitaria, que evidencian la sucesión de movimientos por los que transita el mismo y se manifiesta en su lógica.

Referencias bibliográficas

Alonso, L. A. y Leyva, P. A y Mendoza, L. (2019). La metodología como resultado científico: una alternativa para su diseño en el área de las ciencias pedagógicas. *Opuntia Brava*, 11(Número Especial 2). <http://dx.doi.org/10.35195/ob.v11i2.744>

- Domínguez, I. y Domínguez, W. (2016). *La formación laboral en la Educación Especial. Conferencia especializada*. VII Evento Nacional sobre formación laboral e Investigaciones Educativas. Holguín.
- Jiménez, Y. (2010). Cultura comunitaria y escuela intercultural: más allá de un contenido escolar. *RIMIE* 15(45), abril-junio, México. <http://www.scielo.org.mx/scielo>
- López, M. (2016). *Perspectiva antropológica de la formación laboral*. Conferencia especializada. VII Evento Nacional sobre formación laboral e Investigaciones Educativas. Holguín, Cuba.
- López, M., Infante, A. I. y Leyva, PA. (2017). Perspectiva antropológica de la formación laboral: una necesidad de la educación. *Luz*, Año XVI(4), 108-119. Holguín. <https://luz.uho.edu.cu/index.php/luz/article/view/860?articlesBySameAuthorPage=2>
- López, M. (2018). *La formación laboral de los estudiantes de la Educación Preuniversitaria desde fundamentos antropológicos*. [Tesis doctoral, Universidad de Holguín]. <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v36i1.449>
- López, M., Infante, A. I. y Leyva, P. A. (2018). La cultura laboral como categoría antropológica y su redimensionamiento en el contexto escolar cubano. *Luz*(2), 74. Holguín. <https://luz.uho.edu.cu/index.php/luz/article/view/939>
- López, M., Infante, A. y Leyva, A. (2019). La formación de los jóvenes para el futuro desde las potencialidades de la antropología. *Edacun-Opuntia Brava, Cuba, Vol. III, Capítulo de Ciencias Pedagógicas*. <https://dx.doi.org/10.35195/ob.v11i2.745>
- López, M., Infante, A. y Avila, E. (2019). La antropología de la educación aplicada a la formación de los jóvenes para el trabajo. *Edacun-Opuntia Brava, Cuba, Vol. IV, Capítulo de Ciencias Pedagógicas*. <https://dx.doi.org/10.35195/ob.v11i2.754>
- López, M., Martínez, O. y Leyva, A. (2020). La formación laboral de los jóvenes para el trabajo desde la relación entre cultura y educación. *Opuntia Brava*, 12(2), 250-260. <http://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/1029/1240>

Conflicto de intereses: Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de los autores: Los autores participaron en la búsqueda y análisis de la información para el artículo, así como en su diseño y redacción.