

**DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES GENERALES EN JOVENES Y
ADULTOS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DEL PROYECTO SIN
BARRERAS DEL MUNICIPIO DE BELLO ANTIOQUIA**



ADRIANA PATRICIA USMA PINO

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCATIVAS
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN ESPECIAL
BOGOTÁ D.C
Noviembre de 2018**

**DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES GENERALES EN JOVENES Y
ADULTOS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DEL PROYECTO SIN BARRERAS
DEL MUNICIPIO DE BELLO ANTIOQUIA**



ADRIANA PATRICIA USMA PINO

DOCENTE ASESOR

MONICA ANDREA BOLIVAR ROMERO

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCATIVAS
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN ESPECIAL
PROYECTO PARTICULAR DISCAPACIDAD Y DESARROLLO INTEGRAL
MEDELLÍN
Noviembre de 2018**

Dedicatoria

A LA DIVINIDAD

Por confabular siempre a mi favor permitiéndome los tiempos, espacios y recursos oportunos.

A MI ESPOSO E HIJA

Por apoyarme en todo momento, la paciencia y la comprensión

A MI TUTORA

Por su dedicación, exigencia, cariño, colaboración y paciencia absoluta.

Tabla de contenido

Dedicatoria	3
Introducción	6
Índice de Figuras	10
Índice de Anexos	11
Capítulo 1: Identificación y Planteamiento del Problema	12
1.1. Descripción General del Proyecto	12
1.2. Planteamiento del Problema	13
1.3. Pregunta de Investigación	14
1.4. Objetivos	15
1.4.1. Objetivo general	15
1.4.2. Objetivos específicos	15
Justificación	16
Capítulo 2: Marco de Referencia	17
2.2. Variables del Marco de Referencia	19
2.2.1. Competencias laborales generales	19
2.2.2. Discapacidad	25
2.2.3. Estrategia de Aprendizaje	28
Capítulo 3: Marco Legal	32
3.1. Consideraciones Éticas	32
3.1. Beneficios a Empleadores que Contraten Personas en Condición de Discapacidad	32
3.2. Caracterización de currículo	35
Capítulo 4: Marco Metodológico	37
4.1. Muestra Poblacional	43

4.2. Diseño de la Estrategia de Aprendizaje	44
4.2.1. Estrategia de recirculación	44
4.2.2. Estrategia de elaboración	45
4.2.3. Estrategia de organización	45
4.3. Aplicación de la estrategia de aprendizaje	46
4.3.1. Al ingresar al aula.	46
4.3.2. Durante el Desarrollo de las Actividades	47
4.3.3. Al Finalizar las Actividades.	48
4.4. Ajustes a la Estrategia	49
4.5. Diseño de Instrumentos	49
Capítulo 5: Análisis e Interpretación de la Información	51
5.1. Entrevista a padres, cuidadores y/o acudientes	63
5.1.1. Entrevista a Comerciantes y Posibles Empleadores.	70
5.2. narrativa del trabajo de la investigadora	76
Capítulo 6: Discusión y Conclusiones	82
Capítulo 7: BIBLIOGRAFÍA	88
Capítulo 8: Anexos	91
8.1. Consentimientos Informados	92
8.2. Formato de Entrevistas	100

Introducción

El presente documento compendia los resultados de una investigación en la que se implementará una estrategia para favorecer el desarrollo de competencias laborales generales en jóvenes y adultos en condición de discapacidad del Proyecto Sin Barreras, en el municipio de Bello Antioquia. Orientada bajo una metodología cualitativa – puesto que, se estudiará una realidad en su contexto natural-, investigación acción participativa - dado el propósito de mejorar una problemática colectiva-; en este caso, la consecución de procesos que conlleven a la inclusión laboral de personas con discapacidad y así la consolidación de proyectos de vida.

Así, al implementar la metodología cualitativa dentro de una investigación acción participativa, se estará interviniendo una población en particular produciendo conocimientos y acciones de utilidad para este grupo poblacional, recogiendo por medio de instrumentos idóneos como las entrevistas y la observación participante la información necesaria para dar respuesta a una problemática particular.

La población y muestra del presente trabajo estará compuesta por 7 personas entre los 15 y 40 años, diagnosticados con: trastorno del espectro autista, discapacidad física y trastorno del desarrollo intelectual.

Finalmente, este proceso investigativo desde los diferentes tipos de competencias laborales generales permitirá, desarrollar procesos de cognición para comprender y aplicar instrucciones, auto regulación del ser desde la competencia personal, afianzamiento de autoestima, control de emociones, trabajo en equipo y cuidado del medio ambiente aplicando metodologías de aprendizaje flexibles y adaptadas a cada diversidad, cabe resaltar que la competencia empresarial y para el emprendimiento será exitosa en tanto las familias provean de apoyo a sus hijos, buscando formar unidades de trabajo sostenibles y en la de tipo tecnológico será el interés que cada participante demuestre en el uso con sentido productivo de las tic.

El reto: enfrentar a las familias para despojarse de miedos y mitos que existen sobre esta población.

Palabras clave: competencias laborales, competencias generales, discapacidad, estrategia didáctica, habilidades.

Abstract

This document summarizes the results of an investigation in which a strategy will be implemented to favor the development of general labor competencies in adults and adults in the disability condition of the Sin Barreras Project, in the municipality of Bello Antioquia. Orientation under a qualitative methodology - since, a reality will be studied in its natural context -, participatory action research - given the purpose of improving a collective problem-; in this case, the achievement of the processes that lead to the inclusion of people with disabilities in the workplace and the consolidation of life projects.

Thus, by implementing the qualitative methodology within a participatory action research, a population is being intervened and we produce knowledge and actions for this population group, recognizing the means of suitable instruments such as interviews and observation of the participant, the information necessary to respond. to a problem.

The population and sample of this work will be composed of 7 people between 15 and 40 years old, diagnosed with: autism spectrum disorder, physical disability and intellectual development disorder.

Finally, this is a research process from the different types of employee competencies to the principles of personal competence, control of emotions, work in the team and care of the environment. Applying flexible learning methodologies adapted to each diversity, it is worth noting that entrepreneurship and entrepreneurship will be successful as families come to support their children, seeking sustainable work units and the type of service. Each participant must demonstrate the use in a productive sense of the tic.

Challenge: face families to shed fears and myths that exist about this population.

Key words: labor competencies, general skills, disability, didactic strategy, skills

<i>Tabla 1</i> Competencias Laborales Generales según Guía 21, 2007.MEN	21
<i>Table 2</i> Habilidades a Desarrollar por Competencia Laboral General, según el MEN 2007, Guía 21	52
<i>Tabla 3</i> Comparativo de las Habilidades Adquiridas por cada Participante según cada Competencia Laboral General (CLG)	54
<i>Tabla 4</i> Rango de Edades de los Sujetos de Intervención	64
<i>Tabla 5.</i> Narrativa por temas y cronología.	76

Indice de Figuras

<i>Figura 1 Fases del Proceso de Investigación.....</i>	<i>42</i>
<i>Figura 2 Estrategia de Aprendizaje.....</i>	<i>44</i>
<i>Figura 3 Técnicas de Recolección de la Información</i>	<i>50</i>
<i>Figura 4 Resultado de Adquisición de Habilidades para la Competencia Personal.....</i>	<i>56</i>
<i>Figura 5 Resultado de Habilidades Desarrolladas por Competencia Laboral General de Tipo Intelectual</i>	<i>57</i>
<i>Figura 6 Adquisición de Habilidades por Competencia Laboral General de Tipo Empresarial.....</i>	<i>58</i>
<i>Figura 7 Adquisición de Habilidades por Competencias Laboral General de Tipo Interpersonal</i>	<i>59</i>
<i>Figura 8 Adquisición de Habilidades por Competencia Laboral General de Tipo Organizacional.....</i>	<i>60</i>
<i>Figura 9 Adquisición de Habilidades por Competencia Laboral General de Tipo Tecnológica.....</i>	<i>61</i>
<i>Figura 10 Consolidado de Competencias Adquiridas según el Tipo por Parte de la Población</i>	<i>62</i>
<i>Figura 11 Parentesco con el Participante.....</i>	<i>64</i>
<i>Figura 12 Personas con Diagnóstico Establecido.....</i>	<i>65</i>
<i>Figura 13 Ocupación Actual de los Padres o Representantes legales</i>	<i>66</i>
<i>Figura 14 Tipo de Familia del Sujeto de Intervención.....</i>	<i>67</i>
<i>Figura 15 Concepto de las Familias sobre el Grupo Sin Barreras</i>	<i>67</i>
<i>Figura 16 Concepto Familiar sobre Acceso de los Participantes al Contexto Productivo</i>	<i>68</i>
<i>Figura 17 Capacidades y Apoyo para la Productividad</i>	<i>69</i>
<i>Figura 18 Actividad de las Entidades Encuestadas</i>	<i>70</i>
<i>Figura 19 Cargo de los potenciales empleadores</i>	<i>71</i>
<i>Figura 20 Percepción de Comerciantes sobre Capacidades y Opción de Contratación</i>	<i>72</i>
<i>Figura 21 Apreciaciones de Empresas Encuestadas sobre los Participantes</i>	<i>73</i>
<i>Figura 22 Requisitos dados por los posibles empleadores para contrato inmediato</i>	<i>74</i>
<i>Figura 23 Relación Tipo de Contrato, Remuneración y Forma de pago en Caso de Contratación</i>	<i>75</i>

Indice de Anexos

<i>Anexo 1</i>	<i>Consentimiento Informado Tatiana y Familia</i>	<i>92</i>
<i>Anexo 2</i>	<i>Consentimiento Informado Camilo y Familia</i>	<i>93</i>
<i>Anexo 3</i>	<i>Consentimiento Informado A. Lisbeth y Familia</i>	<i>94</i>
<i>Anexo 4</i>	<i>Consentimiento Informado Diana y Familia</i>	<i>95</i>
<i>Anexo 5</i>	<i>Consentimiento Informado E. Tatiana y Familia</i>	<i>96</i>
<i>Anexo 6</i>	<i>Consentimiento Informado E. Yulieth y Familia</i>	<i>97</i>
<i>Anexo 7</i>	<i>Consentimiento Informado A. Camila y Familia</i>	<i>98</i>

Capítulo 1: Identificación y Planteamiento del Problema

1.1. Descripción General del Proyecto

Desde la revolución educativa el (MEN, 2007), nos plantea la necesidad de generar estrategias para que nuestros estudiantes: “aprendan lo que tienen que aprender como personas”, con lo cual se refiere a desarrollar competencias laborales para garantizar su productividad en el contexto particular de vida (p.5).

En este sentido vale la pena identificar el tipo de aprendizajes a los cuales se refiere el Ministerio de Educación Nacional, el cual señala la importancia de desarrollar competencias para la vida, clasificando estas en: básicas, ciudadanas y laborales. Siendo consecuentes con el objeto de esta investigación, se abordará el tema CLG.

Como educadores especiales, garantes de los procesos de inclusión, estamos llamados a desarrollar las competencias laborales generales en todos nuestros estudiantes, pero más aún, de las personas en condición de discapacidad dado que, es precisamente esta población la de mayor vulnerabilidad en su derecho a la inclusión laboral, derecho fundamental establecido en nuestra (Constituyente, 1991) en el artículo número 54.

Acorde con los indicadores que arroja (Sispro, 2018), se evidencia que en el municipio de Bello el 1,04% entre los 19 y 26 años y el 2,24% entre los 27 y 44 años, pertenecientes a esta población, se encuentran buscando trabajo actualmente, según esto el informe mundial sobre discapacidad afirma que: “la falta de acceso a la educación y la capacitación para esta población son las barreras más preponderantes para su ingreso al mercado laboral” (OMS, 2015, pág. 70) de esto surge el planteamiento del problema: “¿De qué manera la elaboración de

productos con material reciclable favorece el desarrollo de competencias laborales generales en jóvenes y adultos en condición de discapacidad del proyecto sin barreras?”

1.2. Planteamiento del Problema

El fin de esta investigación es desarrollar competencias laborales generales en un grupo de jóvenes y adultos en condición de discapacidad del Municipio de Bello en el Departamento de Antioquia, por medio del diseño y elaboración de productos hechos a mano con material reciclable.

El reto primordial es que al desarrollar competencias laborales generales en esta población en condición de discapacidad sus horizontes de inclusión al contexto productivo dejen de ser un sueño para ellos/as y se convierta en una realidad.

Se pretende dar a conocer las capacidades innatas y adquiridas de estas personas las cuales, al mezclarse en un ambiente formativo, propiciarán la productividad, en primera instancia a pequeña escala y, con el tiempo acorde a la práctica realizada de dicha actividad o labor, a mediana y gran escala y que a futuro y ¿por qué no?, se puedan conformar unas fami o micro empresas, o que los y las participantes del proyecto investigativo pueden vincularse como trabajadores en alguna entidad del Municipio.

Teniendo en cuenta que el proyecto se desarrolla con personas en condición de discapacidad dispares y que, algunas están diagnosticadas con trastorno del desarrollo intelectual, se trabajará bajo el concepto de proyecto educativo productivo personalizado, con lo cual se tendrán en cuenta siempre y por sobre todas las cosas, las capacidades, estilos, tiempos y desempeños de cada persona en particular, desde donde se podrán identificar y desarrollar competencias laborales generales por medio del diseño y elaboración manual de artículos con material reciclable, será de gran relevancia el trabajo en equipo y el aprendizaje

bajo el concepto o teoría del señor Vygotsky en cuanto lo define como “un sistema donde se identifican como elementos constituyentes, el sujeto que aprende, un instrumento semántico que es aprendido y el sujeto que enseña” (Corral Ruso, 2001, pág. 47).

1.3. Pregunta de Investigación

¿De qué manera la elaboración de productos con material reciclable favorece el desarrollo de competencias laborales generales en jóvenes y adultos en condición de discapacidad de algunos jóvenes y adultos del municipio de bello-Antioquia?

SUB PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles serán las barreras que se pueden presentar para alcanzar el objetivo general de esta investigación

Miedos y mitos familiares.

Sobre protección de las familias hacia los participantes.

Falta de confianza en las habilidades de sus hijos

Apatía de los participantes en cuanto al uso de las herramientas tecnológicas para

Fines productivos.

Temor de los sujetos de intervención para salir de su zona de confort.

Características propias de los diferentes diagnósticos

¿Cuál estrategia se puede implementar para ayudar a esta población a desarrollar sus habilidades vocacionales a nivel productivo?

¿cómo desarrollar y potencializar en los jóvenes en condición de discapacidad del proyecto sin barreras; las habilidades, capacidades y competencias que les permitan acceder a la inclusión laboral?

1.4. Objetivos

1.4.1 Objetivo general. Implementar una estrategia que favorezca el desarrollo de competencias laborales generales en jóvenes y adultos en condición de discapacidad del proyecto Sin Barreras, del municipio de Bello Antioquia.

1.4.2. Objetivos específicos. Identificar habilidades, destrezas, gustos e intereses del grupo poblacional a través de una valoración pedagógica.

Determinar las habilidades vocacionales y su relación con las acciones que favorecen el desarrollo de competencias laborales generales.

Establecer los lineamientos de trabajo para la elaboración de productos con material reciclable por medio de un taller de manualidades con material reciclable.

Justificación

Desde siempre las personas en condición de discapacidad han sido excluidas de la sociedad y la productividad debido a la creencia de que son “niños eternos” o, que no tienen las capacidades para realizar ninguna actividad fuera de casa, en ocasiones sus mismos familiares se encargan de criarlos bajo el concepto de carentes de capacidad, que necesitan supervisión constante para todo.

En los últimos años, hemos visto como personas en condición de discapacidad se han desempeñado en actividades que les permiten ser independientes a nivel económico, lo que quiere decir que lograron desarrollar habilidades vocacionales pertinentes para ser productivos como por ejemplo: Andrea Bocelli, quien nació con glaucoma congénito (parcialmente ciego), Nick Vujicic, quien sin brazos ni piernas y hoy es uno de los mejores coach motivacionales y tiene su propia fundación para personas con discapacidad física (J.P, 2013), ni que decir de Frida Kahlo, que a pesar de tener espina bífida es una artista sin igual. (Proa, 2005) y en cuanto a nivel ejecutivo se reportan casos como Ángela Bachiller, quien fue la primera concejal con síndrome DOWN en España, (T.V., 2013), por su parte Colombia con Juan Pablo Salazar, director del programa presidencial para la inclusión social de personas con discapacidad 2015. (Olympic, 2013).

Son precisamente estas historias de vida las que dan origen al presente proyecto de investigación desde el cual se busca demostrar que, a través de la implementación de una estrategia de aprendizaje adaptada y flexibilizada se pueden desarrollar habilidades vocacionales básicas en jóvenes y adultos en condición de discapacidad, en pro de su inclusión al contexto productivo.

Capítulo 2: Marco de Referencia

2.1. Bases Conceptuales Competencias Laborales Generales CLG.

En Colombia aproximadamente desde el año 2003, se viene implementado el enfoque de formación basado en competencias laborales, el cual tiene como uno de sus objetivos que “todas las personas sin distinción de clase social, nivel educativo o condición particular, logren desempeñarse de forma exitosa en un ambiente laboral, desde donde puedan ser productivos a nivel personal y familiar”, es así como se introduce en el ámbito educativo el concepto de competencias laborales generales, las cuales para nuestra investigación serán el eje fundamental que permita demostrar sí, por medio de la implementación de una estrategia de aprendizaje orientada a la elaboración de manualidades con material reciclable, se pueden desarrollar dichas competencias laborales generales en personas en condición de discapacidad . (Charria & Sarsosa, 2010, pág. 4)

Así pues, es relevante definir este concepto; competencias laborales generales, desglosando su estructura en una secuencia lógica que permita dar claridad sobre su significado, para lo cual se citarán definiciones concretas tanto de entidades de trascendencia nacional e internacional así:

COMPETENCIAS, son según (MEN, Revolución Educativa. ¿qué son competencias?, 2011) “Los conocimientos, las habilidades, destrezas y actitudes, que desarrollan las personas y que les permiten comprender, interactuar y transformar el mundo en el que viven”. (p.10)

En otras palabras y para el proyecto investigativo en cuestión, podemos afirmar que las competencias pueden ser adquiridas por cualquier persona, en el caso particular, las personas en condición de discapacidad sujetas de intervención

podrán asertivamente desarrollar este tipo de competencias a partir de sus conocimientos previos y adquiridos; en virtud de las destrezas y actitudes que vaya presentando durante el proceso de aprendizaje, a través de un adiestramiento indirecto.

Con respecto a las:

COMPETENCIAS LABORALES, tomaremos como referente: (OIT, Definición de Competencias Laboral, 2012) citando a ducchi, quien define las competencias laborales como: “la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, que se obtiene no sólo a través de la instrucción sino también y, en gran medida, mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo”(p.1).

Precisamente es esta definición la que más se acerca a nuestro propósito investigativo puesto que, alude a procesos de aprendizaje por experiencias en situaciones concretas y; es eso exactamente lo que pretendemos realizar, implementar una estrategia de aprendizaje que por medio de la elaboración de manualidades con material reciclable, permita la instauración de un taller como pretexto para el desarrollo de CLG, desde donde a través del juego de roles los y las participantes en condición de discapacidad:

Solucionen problemas, tomen decisiones y desarrollen la creatividad, como respuesta a las CLG de tipo intelectual.

ofrezcan un trato amable y Cortez, además de comportarse bajo las normas socialmente aceptadas demostrando así su apropiación de las CLG de tipo personal.

Se Adapten a diferentes contextos e interactúen de manera eficaz con personas extrañas lo que reflejará la competencia de tipo interpersonal.

Aprendan de las experiencias de otros, aplicando esos aprendizajes a su propia vida desde el pensamiento estratégico, para lograr la adquisición de la competencia de tipo organizacional.

Identifiquen, transformen e innoven procedimientos, métodos y artefactos a través de las TIC, lo que afianzará la competencia de tipo Tecnológico.

Desarrollen habilidades creativas, de liderazgo y emprendimiento para dar cuenta de las competencias de tipo empresarial.

2.2. Variables del Marco de Referencia

2.2.1. Competencias laborales generales. En Colombia aproximadamente desde el año 2003, se viene implementado el enfoque de formación basado en competencias laborales, el cual tiene como uno de sus objetivos, que “todas las personas sin distinción de clase social, nivel educativo o condición particular logren desempeñarse de forma exitosa en un ambiente laboral, donde puedan ser productivos a nivel personal y familiar” (M.E.N, 2011, pág. 14).

En este sentido, se definen las Competencias Laborales Generales como el “Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se deben desarrollar para desempeñarse apropiadamente en cualquier entorno productivo, no importa el sector económico, el nivel del cargo, lo complejo de la tarea o el grado de responsabilidad otorgado”. (MEN, 2007, pág. 6)

Con el propósito de dar claridad sobre este tipo de competencias, el Ministerio de Educación Nacional en su (Guía 21, 2007) “Articulación de la educación con el mundo

productivo” (p.1), clasifica dichas competencias de acuerdo con su función, por ejemplo: las que se relacionan con los procesos cognitivos básicos, que permiten solucionar problemas, tomar decisiones y desarrollar la creatividad, son las de tipo intelectual. Para referirse a los comportamientos y actitudes esperados en los ambientes productivos las define de tipo personal, las que permiten adaptarse y saber interactuar con otros se denominarán de tipo interpersonal, por su parte las organizacionales están orientadas a las habilidades para aprender de las experiencias de otros y aplicar el pensamiento estratégico; para su desarrollo se hará uso de la estrategia de aprendizaje de recirculación de información, que según el concepto de (Barriga Arceo & Rojas Hernández, 2002) no es más que “aprender por medio memorístico, desde la observación y la aplicación”. En cuanto a permitir la identificación, transformación e innovación de procedimientos, métodos y artefactos, usando herramientas informáticas, tendremos las de tipo tecnológicas y, si lo que queremos es desarrollar habilidades para que los participantes pueden crear, liderar y sostener unidades de negocio por su cuenta, entonces, las de tipo empresarial y para el emprendimiento, serán fundamentales (p.65).

Por tanto, para desarrollar competencias laborales generales en personas en condición de discapacidad, es importante señalar que dichas competencias son genéricas en cuanto que, no están sujetas a una ocupación en específico, se pueden enseñar desde la transversalidad, intervienen al sujeto en todas sus dimensiones físicas, comportamentales, de pensamiento e interacción social, etc, son además transferibles porque se obtienen mediante un proceso de enseñanza aprendizaje, igualmente son generativas, permiten desarrollar nuevas capacidades de forma continua y, son medibles debido a que cada competencia desarrollada se puede evaluar en su adquisición y desempeño.

A continuación, se definen los diferentes tipos de competencias laborales generales que aplican para Colombia y que, de paso, sirven para que se pueda desarrollar un proyecto de vida en cada individuo. (Ver tabla 1).

Tabla 1 Competencias Laborales Generales según Guía 21, 2007.MEN

Tipo intelectual	Tipo personal	Tipo interpersonal	Tipo organizacional	Tipo Tecnológico	Tipo empresarial
“comprende procesos de pensamiento que es estudiante debe usar con un fin determinado, como toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, atención, memoria y concentración”	“se refieren a los comportamientos y actitudes esperados en los ambientes productivos, como la orientación ética, dominio personal, inteligencia emocional y adaptación al cambio”	“son necesarias para adaptarse a los ambientes laborales y para saber interactuar coordinadamente con otros, como la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos, capacidad de adaptación y proactividad”	“se refieren a la habilidad para aprender de las experiencias de los otros y para aplicar el pensamiento estratégico en diferentes situaciones de la empresa, como a gestión de la información, orientación al servicio, referenciación competitiva, gestión y manejo de recursos y responsabilidad ambiental”	“permiten a los jóvenes identificar, transformar e innovar procedimientos, métodos y artefactos, y usar herramientas informáticas al alcance. También hacen posible el manejo de tecnologías y la elaboración de modelos tecnológicos”	“son habilidades necesarias para que los jóvenes puedan crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia”

Nota. Elaboración propia.

Cada una de estas CLG, tiene un papel protagónico en el proceso de investigación. Es primordial poder desarrollar o potencializar si fuere el caso, la competencia de tipo intelectual; de ella depende que nuestros participantes en condición de discapacidad puedan procesar la información de forma efectiva y eficaz, además de fortalecer sus procesos de lenguaje, pensamiento e inteligencia. En cuanto a las competencias de tipo personal, serán las que, les ayuden a adquirir mayor conciencia de ellos mismos, valorarse, confiar en sí, autorregularse, adaptarse, sentirse motivados, comprometerse, ser optimistas y demostrar iniciativa en la consecución de unos aprendizajes que con el continuo laborar, abrirán posibilidades para conformar su proyecto de vida y su inclusión en el ambiente productivo. Del mismo modo, la CLG de tipo interpersonal con la que se pretende fortalecer de manera positiva su autoestima,

que aprendan a identificar las emociones propias y ajenas, lo que los llevará probablemente a convertirse en personas líderes, que gusten del trabajo en equipo, brindando ideas o estrategias para resolver conflictos dentro del grupo al cual pertenecen y en los contextos en que interactúen.

Consecuentemente, es el logro de la competencia organizacional la que permitirá que nuestros participantes dejen huella en el lugar productivo en el cual logren desenvolverse, ya sea porque impactan como trabajadores asalariados o en cualquier proyecto de emprendimiento al cual se enfrenten, con lo que sus posibilidades de mantenerse en ese contexto laboral aumenten considerablemente.

Aunque son los aparatos electrónicos los que más llaman la atención de las personas en condición de discapacidad, estas tecnologías no son precisamente las más fáciles de enseñarles a manejar puesto que, se necesitan conocimientos previos como la lecto escritura o el lenguaje expresivo y comprensivo, para poder acceder a ellas y por tanto, para este proceso de investigación será un reto lograr que los participantes adquieran las capacidades acordes a esta competencia tecnológica, así mismo las de tipo empresarial y para el emprendimiento, las cuales estarán sujetas en buena medida a la ayuda que reciban de sus familias para emprender y sostener en el tiempo una unidad de trabajo.

Las anteriores habilidades correspondientes a los diferentes tipos de competencia, pueden presentar dificultades de apropiación por parte de los participantes como por ejemplo, la de tipo personal, en las personas diagnosticadas con trastorno del espectro autista (TEA) para quienes el proceso de adaptación al cambio es uno de sus puntos débiles, necesitando un constante seguimiento de rutinas, en este caso se verá comprometida además la competencia de tipo interpersonal, debido a su relación con el trabajo en equipo, el cual, si miramos el concepto dado por la Organización Mundial de la Salud arriba mencionada, nos daremos cuenta de que para estas personas las relaciones interpersonales son bastante inexistentes, les cuesta comprender las cosas cotidianas de las interacciones con otros, como son; los chistes,

los sarcasmos, el lenguaje no verbal, entre otros. De igual forma, el objetivo particular con este sujeto será; poder lograr si no en un 100% el desarrollo de estas competencias, propiciar las didácticas más oportunas para que sea una persona mucho más funcional en cuanto inserción en el campo productivo desde el hogar.

Otra de las participantes de esta investigación, se encuentra diagnosticada con trastorno del desarrollo intelectual en grado moderado, este trastorno probablemente obstaculizara la adquisición y desarrollo de las competencias laborales generales de tipo intelectual y organizacional; después de realizar la caracterización y valoración pertinente, se evidencian falencias en la memoria a corto y largo plazo (olvido continuo de datos, comandos y secuencias), será entonces un reto crear estrategias metodológicas que permitan, por ejemplo: el seguimiento de pasos para la elaboración de los productos, hacer que recuerde las especificaciones para la labor a realizar, diferenciar y elegir el material reciclado correcto para su posterior transformación, en razón a que serán ellos mismos quienes vayan reciclando los materiales con los que desempeñarán una labor específica, labor que servirá para afianzar las competencias laborales generales que son la esencia de esta investigación.

Desde el comienzo de este trabajo de investigación, se han abordado como ejes centrales las competencias laborales generales, lo cual, por tanto, es tiempo de hablar de la importancia que tiene desarrollarlas en personas en condición de discapacidad. Si hacemos un comparativo entre la necesidad de fomentar en cualquier persona “del común” este tipo de competencias, y hacerlo en personas en condición de discapacidad, se puede enfatizar en que son precisamente estos últimos los que más necesitan desarrollarlas para poder tener acceso al trabajo, sostenerse allí en el tiempo y aprender de cada experiencia vivida, no estamos diciendo que las personas sin ningún diagnóstico necesiten menos este tipo de competencias, lo que se quiere dar a entender es que; las personas diagnosticada con un trastorno, un déficit o una discapacidad, son más vulnerables, y por tanto, su capacidad de aprendizaje se ve alterado o rezagado en comparación con los demás actores sociales.

Además, es de suma importancia implementar de forma más vehemente este tipo de competencias en ellos y ellas a través de unas estrategias de aprendizaje adaptadas a su condición particular. Es bien sabido que el resto de la población evoluciona y se desarrolla más o menos a la misma velocidad, mientras que las personas en condición de discapacidad tienen un desenvolvimiento mucho más lento desde su nacimiento y durante toda de su vida. Así las estrategias de aprendizaje utilizadas durante esta investigación serán adaptadas y flexibilizadas en atención a las características particulares de cada persona.

En otras palabras, es importante desarrollar competencias laborales generales en personas en condición de discapacidad porque, les abre las puertas a un contexto casi inexistente para ellos y ellas, les permite afianzar habilidades, descubrir nuevas capacidades, implementar acciones encaminadas a la superación personal y productiva, los guía hacia el establecimiento de un proyecto de vida, les permite demostrar de lo que son capaces y además, los prepara para enfrentarse a nuevas experiencias donde ellos y ellas serán protagonistas, no solo aportando desde sus capacidades y habilidades sino también aprendiendo de cada nueva experiencia, ya sea como empleado o como productor de sus propias creaciones, desde donde las interrelaciones personales serán el camino hacia la inclusión laboral y su superación permitiéndoles sentirse útiles, no solo en sociedad sino también para con sus familias, siendo valiosos y sintiéndose valorados como personas productivas, dejando en el pasado frustraciones y sentimientos de impotencia, lo cual claramente mejorará sus visiones del mundo y su auto imagen.

Teniendo presente que dentro de la muestra poblacional existen diferentes tipos de discapacidad, es de suma importancia conceptualizar el término discapacidad como preámbulo a la caracterización específica de cada diagnóstico en particular, para ello recurriremos a las definiciones que nos brindan: el (DSM5, 2014), la clasificación internacional del funcionamiento (CIF, 2016), la organización Mundial de la Salud (OMS, 2015), la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD, 2011) y la Organización de Naciones Unidas (ONU, Día mundial

del síndrome de Down, 1994), todo esto para centrarnos en conceptos y definiciones actuales sin caer en calificativos peyorativos que puedan herir susceptibilidades.

2.2.2. Discapacidad. Este concepto ha pasado por cuatro etapas “exterminación, abandono, aceptación e integración”, (Paez, 1994, pág. 17). cada una de estas etapas mantenía al sujeto como el poseedor de la discapacidad, pero a día de hoy año 2018, según la (OMS, 2015) “este es un término general que abarca las deficiencias, limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación”, pone de manifiesto que “las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales”. (p. 4) con lo cual así, hoy día la discapacidad se traslada del sujeto al contexto. En esta investigación se perciben las dos dificultades de las cuales habla la (OIT, Convenio 159, 1983) del contexto para atender a la población con discapacidad de las cuales habla como son “la falta de educación y capacitación”, dejando claro que es el contexto quien no brinda las herramientas para que haya una efectiva inclusión. (p.70)

Según la (M.E.N, 2011), discapacidad es “un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo -con una “condición de salud”- y sus factores contextuales -factores ambientales y personales-”. (p.4) Téngase presente que el concepto de discapacidad ya no habla entonces del sujeto como culpable por su condición, sino de que es el contexto quien tiene debilidades que no permiten a la persona desenvolverse efectivamente en él, por tanto, podemos afirmar que las restricciones, limitaciones y los déficits son del ambiente y no del individuo.

2.2.2.1. Discapacidad Intelectual. para el (DSM5, 2014) es; “un trastorno del desarrollo intelectual, que comienza durante el periodo de desarrollo y que incluye limitaciones del funcionamiento intelectual como también del comportamiento adaptativo en los dominios conceptual, social y práctico” (p. 70). (Ver figura 1).

TRASTONO DEL DESARROLLO INTELECTUAL

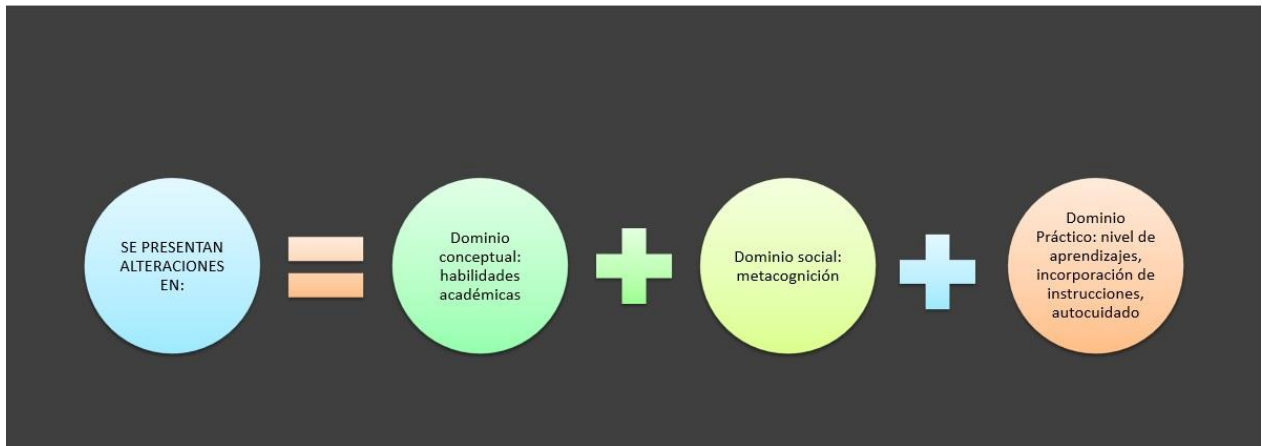


Figura 1. trastorno del desarrollo intelectual. Elaborada por la autora

En cuanto al dominio conceptual se puede determinar que las alteraciones estarán relacionadas con las competencias de memoria, lenguaje, lector-escritura, razonamiento matemático, la resolución de situaciones novedosas, conflictos y capacidad de análisis, etc.

Sobre el dominio social, se manifiestan dificultades para ser empático, establecer y mantener relaciones de amistad, la comunicación social y todo lo relacionados con las interacciones.

El dominio práctico se enfoca en las habilidades de cuidado personal, responsabilidades en todos los contextos y el funcionamiento.

Del mismo modo, el (DSM5, 2014) comenta que dentro del trastorno del desarrollo intelectual se desglosa la subcategoría denominada Síndrome de Down, la cual es “una de las primeras causas a nivel mundial de este tipo de trastorno o discapacidad intelectual”.

Con otras palabras, la (ONU, Día mundial del síndrome de Down, 1994) define el síndrome de DOWN como: “una ocurrencia genética causada por la existencia de material genético extra en el cromosoma 21 que se traduce en discapacidad intelectual”. (p.1)

2.2.2.2. *Discapacidad física.* siendo esta consecuencia de la reducción de movilidad, secuela de una parálisis cerebral producida en la infancia, con lo que se alude a una deficiencia, por lo que, para el caso, se plantea el concepto de deficiencia; el cual reza: “deficiencia es la pérdida o anormalidad, permanente o temporal, en las funciones o estructuras corporales, tales como la desviación significativa que presupone un trastorno orgánico, que produce una limitación funcional que se manifiesta objetivamente en la vida diaria” (CIF, 2016, pág. 71). En comparación se presenta la definición de discapacidad o deficiencia física, el cual, según la misma organización es: “aquella limitación que impide el desempeño motor de la persona, cuyas causas pueden ser congénitas o de nacimiento, causadas por lesión medular por accidentes como la paraplejía o, problemas del organismo como la parálisis cerebral” (CIE, 2005, pág. 241).

Por lo tanto, el diagnóstico anterior hace referencia a que la participante presenta una deficiencia más no una enfermedad o trastorno, esta condición particular puede desencadenar otro tipo de deficiencias como por ejemplo en este caso, disminución muscular que afecten el movimiento, y herradas percepciones que comprometen por momentos su pensamiento lógico coherente.

La deficiencia motora se produjo por una parálisis cerebral, lo cual es un trastorno neuromotor por lesión o anomalía en el desarrollo del cerebro, lo que

conlleve a que se presente dificultad en los mensajes que éste manda a los músculos y, por tanto, los mismos no responden apropiadamente. Con la participante en particular se deberán realizar adaptaciones de acceso físico ambiental, además de proporcionarle un compañero como zona de desarrollo próximo, encaminado a colaborar en lo relacionado a movilidad dentro del grupo-taller.

2.2.2.3. Trastorno del Espectro del Autismo (TEA), es definido como un “trastorno en el cual persisten deficiencias en la comunicación e interacción social en diversos contextos, manifestado por deficiencias en la reciprocidad socioemocional, en el desarrollo, mantenimiento y comprensión de las relaciones y las conductas comunicativas no verbales usadas en la interacción social”. (DSM5, 2014, pág. 5)

A través de esta investigación se busca llevar a feliz término el objetivo general planteado; desarrollar competencias laborales generales en personas en condición de discapacidad, todo esto en pro de la inclusión al contexto productivo en el municipio de Bello en el Departamento de Antioquia, y que podrá servir de guía para replicar la estrategia de aprendizaje implementada en otros contextos sociales.

2.2.3. Estrategia de Aprendizaje. Llegado a este punto, en el cual se han establecido las bases conceptuales para el desarrollo de las competencias laborales generales en personas en condición de discapacidad y las descripciones pertinentes sobre las condiciones particulares de los y las participantes del proyecto investigativo, el paso a seguir es dar las herramientas que permitan la comprensión de lo que significa una estrategia de aprendizaje, su clasificación y la relación de esta con las competencias laborales generales. Se tomará como referente teórico para el caso el libro de (Barriga Arceo & Rojas Hernández, 2002) “Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo: una interpretación

constructivista” (p. 235). Desde donde se desarrolle la implementación de la estrategia de aprendizaje más no la investigación como tal, dado que ésta cuenta con un enfoque cualitativo.

La estrategia va encaminada al crecimiento personal de los y las participantes por medio de actividades intencionadas, planificadas y sistemáticas que los lleven a construir nuevos conocimientos desde lo que saben y conocen, relacionando esos preconceptos con unos nuevos impartidos en el taller, este enfoque para el aprendizaje permite además que se desarrolle autonomía moral e intelectual, el pensamiento crítico, la reflexión sobre si y sobre el entorno, la motivación y la responsabilidad con una disposición asertiva para aprender y cooperar con otros dentro y fuera del aula.

Cabe resaltar que, este enfoque nos permitirá introducir aprendizajes bajo la modalidad de trabajo cooperativo y además, el aprendizaje dependerá del nivel de desarrollo cognitivo, emocional y social que posea cada uno de los participantes, se ha escogido este enfoque para dar rienda suelta a la elaboración de las estrategias de aprendizaje más convenientes, gracias a que es bastante moldeable, permite a nuestra población acceder al aprendizaje a través de diferentes tipos como son: la recepción, el descubrimiento, la repetición y la significación, etc. Para el caso en particular debemos tener presente que aunque se utilice un enfoque bastante moldeable como ya se mencionó líneas arriba, si el docente no implementa estrategias que permitan identificar habilidades, conocimientos previos y gustos de los participantes para elaborar e impartir metodologías acordes a estas características, nada obtendrá como resultado debido a que no se logrará el objetivo de desarrollar competencias laborales generales en los participantes, recordemos que no es grato realizar una labor para la cual no se es hábil o de la cual no se gusta, no estamos diciendo que entonces solo se trabajará desde lo que los atrae y les impacta, por el contrario, se plantea que para lograr el objetivo primordial, las metodologías, estrategias y contenidos, deben ser adaptados y reinventados para que sean atractivos para todos y todas.

Desde este enfoque, además, quien ejerce el papel de educador debe por tanto ofrecer contenidos organizados, secuenciales, lógicos y apropiados al contexto de discapacidad en el cual se desempeñe, teniendo en cuenta cada particularidad, dichos contenidos o labores a realizar deben ser socializados previamente a la puesta en marcha de las labores asignadas, dejando claro el objetivo y la intencionalidad del proceso a ejecutar. Así, el docente será entonces un promotor del aprendizaje significativo en el aula, quien enseñe el saber qué; lo que refiere a enseñar o comunicar los datos o informaciones necesarias para el trabajo a elaborar, el saber hacer; que refiere a la ejecución de las acciones y el saber ser; que no es más que las actitudes y valores, o sea, el reconocimiento y dominio de sí.

Al retomar el concepto de competencia laboral general se vislumbra que estas competencias están más enfocadas a el ser y su capacidad de relación con el mundo, más que, a enseñar funciones productivas específicas para una ocupación determinada en la cual se requiere de un estudio curricular preestablecido. Por tanto, el saber qué, el saber hacer y el saber ser, son fundamentales para el desarrollo de estas competencias transversalizando al sujeto desde el componente conocimiento extrínseco e intrínseco.

Ahora, teniendo claro el enfoque desde el cual se realizará esta estrategia de aprendizaje, es oportuno definirla desde una concepción teórica:

¿Qué es una estrategia de aprendizaje?

Desde el quehacer pedagógico es necesario reconocer los diferentes elementos que dan la posibilidad de transformar los procesos e impactar en el grupo poblacional objeto de estudio, de acuerdo con los ritmos, necesidades, fortalezas y habilidades. Es así, como se abordan estrategias de aprendizaje, definidas estas como "...un conjunto de procedimientos, pasos, operaciones o habilidades que una persona emplea en forma consciente, controlada e intencional como instrumentos flexibles para

aprender significativamente y solucionar problemas” (Barriga Arceo & Rojas Hernández, 2002, pág. 166).

Por consiguiente, las estrategias de aprendizaje utilizadas para lograr la meta investigativa son: “de recirculación -para potencializar el aprendizaje memorístico-, de elaboración -buscando interrelacionar preconceptos con las nuevas apropiaciones-, de organización -en tanto construcción propia del conocimiento- “. (Barriga Arceo & Rojas Hernández, 2002)

Entonces, aplicando esta definición a la investigación en particular, se habla de que las estrategias de aprendizaje que se integren al proceso elaboración de artículos con material reciclado deberán aplicarse de forma controlada, con una previa planificación para su ejecución, desde donde la docente haga una reflexión profunda de la forma más idónea de implementarla, dominando las secuencias que se van a trabajar y las técnicas por medio de las cuales se elaborará el producto o las acciones si fuere el caso, dando la oportunidad a los y las estudiantes de seleccionar los recursos que consideren mejor para la elaboración de un artículo determinado, con esto estará potencializando la competencia laboral general de tipo intelectual en cuanto a toma de decisiones, creatividad y atención, con lo cual nos damos cuenta que el “taller” es realmente un pretexto para el desarrollo de dichas competencias, como vemos este es un ejemplo claro que muestra cómo a través de la elaboración de productos con material reciclado está el desarrollo y potencialización de las competencias altamente mencionadas en el presente trabajo de investigación.

A continuación, se introduce la clasificación de las técnicas a realizar dentro de la implementación de la estrategia de aprendizaje según (Barriga Arceo & Rojas Hernández, 2002):

Técnica de recirculación de información: “comprende el aprendizaje memorístico”. citando a (Kail, 1994).

Técnica de elaboración: “comprende el aprendizaje significativo desde donde se integra y relaciona la nueva información con preconceptos establecidos”. citando a (Elosúa y García, 1993).

Técnica de organización: desde donde se construye nueva información, haciendo representaciones correctas de la información obtenida. citando a (Monereo, 1990).

Téngase en cuenta que estas técnicas de aprendizaje se pueden implementar todas dentro de una misma situación, la idea es que como se está trabajando con personas en condición de discapacidad las mismas se adapten de tal forma que permitan su surgimiento, desenvolvimiento y desarrollo para que el aprendizaje cualquiera sea la modalidad que se implemente, sea efectivo y productivo.

Capítulo 3: Marco Legal

3.1. Consideraciones Éticas

Todo el proceso de investigación tendrá como base fundamental el respeto y seguimiento de los postulados dados en la resolución 08430 del 4 de octubre de 1993, “normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en seres humanos”, con un especial énfasis en el cumplimiento de los artículos 15 y 16 sobre consentimientos informados (Salud, 1993, pág. 4).

Además, se tendrá fundamental respeto por lo establecido en la Constitución Política de la República de Colombia, (1991). “Título II: De los derechos, las garantías y los deberes, Capítulo 1: De los derechos fundamentales” (Constituyente, 1991, pág. 2).

3.1. Beneficios a Empleadores que Contraten Personas en Condición de Discapacidad

(Congreso, D. 4910, 2011) estableció en su parágrafo 5°, beneficios tributarios para empresas contratantes de personas con discapacidad, para promover nuevos empleos los cuales consisten en “la opción de tomar como descuento tributario, para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta, los aportes a las cajas de compensación familiar, ICBF y Sena, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima a cargo del empleador, correspondiente a los nuevos empleos”.(p. 7)

La presente ley nos informa sobre las prebendas que adquieren los empleadores cuando aportan su granito de arena para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, paradójicamente y a pesar de estas garantías, en nuestro municipio la inserción laboral de esta población no se ve reflejada por ningún lado, es inexistente en los establecimientos prestadores de servicios la presencia de personas con discapacidad realizando alguna labor.

El (SENA, 2015) cuenta con un programa de “formación en competencias laborales por medio de los centros del sistema nacional de recuso humano SNRH, haciendo énfasis en la inclusión de personas en condición de discapacidad” (p. 2).

El gobierno colombiano a través del servicio de aprendizaje SENA, busca cumplir con la obligación normativa de capacitar en programas técnicos, tecnológicos y complementarios a todo tipo de personas jóvenes y adultas, sin dejar de lado aquellos que se encuentran en condición de discapacidad para vincularlas al mercado laboral. En la actualidad, cuenta con un programa para la formación en competencias laborales generales y específicas tendientes a lograr la inclusión laboral efectiva de esta población.

La ley 361 en su art 31: “señala que los empleadores obligados a presentar declaración de impuesto de renta y que ocupen trabajadores en condición de discapacidad tienen derecho a deducir de la renta el 200% del salario y prestaciones sociales pagado durante el periodo gravable mientras la condición de

discapacidad subsista. Este beneficio sólo aplica para empleados con condición de discapacidad no inferior al 25% comprobada. (Congreso, Ley 361, 1997, pág. 5)

La letra en el papel y las intenciones gubernamentales son realmente hermosas, pero yéndonos al campo real de la situación, cabe reiterar la condición de nuestros participantes en este proyecto investigativo, quienes tristemente, no pueden acceder a estas garantías planteadas por el Estado Nacional, no porque el Estado no las brinde, de hecho podemos constatar con las políticas públicas sobre inclusión de las garantías que existen, el problema está en la conversión de lo escrito en papel, con la realidad Bellanita, esta población muestra, no contó desde el inicio de su vida con las posibilidades reales de inclusión a nivel educativo y de rehabilitación que requerían, unos porque su sistema de salud no les ofrecía terapias de rehabilitación o si las daba, el costo para desplazamiento al sitio de terapia era bastante alto y por tanto, las familias optaban por dejarlos en casa y, desde el sistema educativo, los procesos de integración se limitaban a poner al estudiante en una misma aula con otros estudiantes regulares, pero no se centraba en ofrecer apoyos y adaptaciones que permitieran el avance de estos grado a grado hasta completar su educación secundaria, estas falencias a nivel educativo, aunado a las burlas y el sentimiento de impotencia de los participantes al ver que año a año se quedaban rezagados mientras sus compañeros escalaban cursos, tal vez hayan sido las causas de que las familia o ellos mismos tomaran la decisión de mejor quedarse en casa haciendo lo oficios propios del hogar.

“Ratificación de la convención de la ONU sobre derechos de las personas en situación de discapacidad”. (ONU, Ratificación convenio de la ONU, 2011, pág. 3).

Por medio de esta convención se otorgaron muchos derechos para las personas en condición de discapacidad, es verdad que sirvió para que se implementaran procesos de inclusión que protegieran los derechos de estos, permitió además esta ratificación en Colombia dar un paso en la atención a esta población, donde pasó

de ser población fantasma a sujetos protagonistas de unas adecuaciones y garantías que antes no se tenían.

Artículo 7: “Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.” (OIT, Convenio 159, 1983, pág. 10)

3.2. Caracterización de currículo

Según la (Presidencia, 2002) un currículo debe ser:

Común

Abierto

Flexible

Integral y coherente

Fortalecer el desarrollo de capacidades y funcionalidades de los aprendizajes.

Debe buscar:

La forma de cubrir los ámbitos de vida

La globalidad y transversalidad

Buscar la universalidad e igualdad de la diversidad cultural

Buscar la potencialización y enriquecimiento de saberes en los educandos.

Por tanto, los tipos de currículo que se pueden implementar dentro de la investigación son:

Currículo flexible: puesto que se implementan nuevos métodos, objetivos, formas para evaluar y medios para facilitar la comprensión eficiente del conocimiento.

Currículo operacional: en tanto que a través de la estrategia de aprendizaje de recirculación se pasa de la parte teórica a la práctica.

Currículo extra: es todo lo que se puede aprender de manera extracurricular o que no está en el currículo y es de carácter voluntario lo que para el caso investigativo se requiere de forma permanente y es la voluntariedad del querer aprender. (p. 1-10)

Según el Convenio (OIT, Convenio 159, 1983), artículo 7: “Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias”. (p.8)

El anterior convenio nos da el abre bocas a una situación particular; la capacitación de personas idóneas para replicar y adaptar conocimientos y metodologías que permitan la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. Para el caso en particular de este proyecto, hablamos entonces de los docentes como responsables del desarrollo de competencias laborales generales, dicho convenio, habla de autoridades competentes como lo son; las secretarías de educación quienes están en la obligación de generar estrategias de aprendizaje para esta población, que les permita su inclusión laboral y, es entonces cuando hablamos del docente y particularmente del docente especial, quien ha recibido la capacitación necesaria y suficiente para hacer adaptaciones, crear apoyos e implementar estrategias de reconocimiento, potencialización de habilidades y capacidades en personas con discapacidad, mediante la implementación de los PIAR, como apoyo a la caracterización que en última instancia es quien permite la identificación de habilidades, gustos, capacidades,

etc, desde los cuales se plantean las diferentes metodologías y estrategias en pro de la inclusión que para el caso será a nivel productivo.

Desde el docente como actor secundario para la inclusión y acorde con (MEN, 2007), en la guía 21, se habla que tanto este como los coordinadores de las instituciones educativas son los responsables de “orientar la acción educativa que se va a desarrollar y ejercitar las competencias laborales generales” (p.1). Lo cual implica:

- Revisar el currículo
- Diseñar estrategias metodológicas
- Diseñar estrategias de evaluación
- Coordinar prácticas y observaciones pedagógicas con el sector productivo.

Son estos ítems los que entran entonces a definir el ¿por qué una docente especial ha tomado como núcleo de su trabajo investigativo desarrollar y potencializar competencias laborales generales en personas jóvenes y adultas en condición de discapacidad?

Capítulo 4: Marco Metodológico

Siendo coherente con la propuesta del MEN frente a la creación de currículos pertinentes, en la cual se define que, tanto las instituciones educativas como el componente educativo, son quienes deben realizar el proceso de acercamiento al desarrollo de competencias laborales, para la articulación al contexto productivo y, teniendo en cuenta la población muestra con la cual se trabaja actualmente (personas que no tienen acceso a la educación formal debido a su rezago educativo y a las condiciones particulares de cada uno) aparecen subpreguntas como:

¿Cómo se puede desde una práctica pedagógica ayudar a esta población para que sean productivos?

¿cómo desarrollar y potencializar en ellos habilidades, capacidades y competencias que les permitan acceder a la inclusión laboral?

Es entonces, cuando se instaura una estrategia encaminada a reproducir comportamientos cotidianos de una empresa (en un aula en la casa de la cultura cerro del Ángel) a través de la cual se pudieran desarrollar competencias laborales generales en una muestra poblacional en condición de discapacidad, que les permitiera además, desarrollar comportamientos e interacciones sociales efectivas y socialmente aceptadas dentro de un contexto laboral, siguiendo órdenes y adaptándose a las rutinas diarias, pero no fue suficiente; nacieron otras necesidades, algo faltaba dentro del taller, estaba bien que ellos aprendieran y sostuvieran en el tiempo esa competencia laboral general de tipo interpersonal, pero ¿y los demás tipos de competencias qué?, fue así, como integrando contenidos curriculares básicos se implementan otras estrategias que desarrollen y potencialicen los diferentes tipos de competencias laborales generales (CLG). Para ello, se debía implementar una estrategia de aprendizaje desde la cual ellos y ellas aprendieran a hacer y no solo a seguir órdenes sino, donde tuvieran un papel protagónico, y entonces emerge otra incógnita:

¿De qué manera la elaboración de productos con material reciclable favorece el desarrollo de competencias laborales generales en jóvenes y adultos en condición de discapacidad?

Esta pregunta nace de la observación directa del contexto y los análisis sobre la problemática de contaminación ambiental y el reciclaje en nuestro municipio.

Gracias a esta observación y análisis, se implementa dentro del taller el concepto de reciclaje y elaboración de nuevos artículos a partir del material en mención, y

entonces, el taller dejó de potencializar solo las competencias laborales generales de tipo interpersonal para sumar el afianzamiento y la consecución de las competencias laborales generales de tipo intelectual, personal, organizacional, tecnológico, empresarial y para el emprendimiento. Como todo grupo, necesitaba una marca personal, un nombre que identificara esos productos como creaciones de esta población en particular. Después de algunas socializaciones con las familias de los participantes, se tomó la decisión que el taller o grupo llevaría por nombre “SIN BARRERAS”, porque el grupo estaba encaminado a demostrar que las barreras siempre se pueden superar, para el caso, la barrera al contexto productivo sería derribada.

Ahora bien, no busca la creación de este taller convertirse en una alternativa para la inclusión al campo productivo, ¡no!, Este taller es un pretexto productivo que pretende el desarrollo y afianzamiento de las tan ya mencionadas competencias laborales generales, que permitan a futuro el ingreso al campo laboral, ya sea como empleados o porque las metodologías aprendidas en la elaboración de los productos a partir del material reciclado, les brinden las herramientas para establecer desde su contexto familiar un proyecto productivo particular donde se integre la familia como colaboradora y apoyo para crear fami o micro empresa, eso es lo menos relevante, lo realmente importante es que los aprendizajes adquiridos en cuanto a esas competencias les brinden la oportunidad de superación personal a nivel laboral.

Entonces, ¿de qué manera se articula el desarrollo de competencias laborales generales con el sector educativo?

Pues bien, la respuesta es muy clara, como lo plantea el (MEN, 2007) las competencias laborales generales se articulan al currículo: “teniendo en cuenta el PEI, las necesidades del entorno y las fortalezas institucionales” (p. 28).

Debido a que este proyecto de investigación no se está desarrollando dentro de una institución educativa en particular, no podemos hablar de currículo desde la

concepción total que nos ofrece el (Presidencia, 2002) en el cual establece que: “el currículo es el conjunto de criterios, Planes de estudio, metodologías y procesos que contribuyen a la formación integral, a la construcción de la identidad cultural nacional, regional y local, incluyendo también los recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica las políticas y llevar a cabo el proyecto educativo institucional”, (p.1). Concordante con (MEN, Decreto 1860, 1994, pág. 13) en su artículo 33.

Pero, si se toma de forma parcial, se habla de que la implementación de estrategias, metodologías y procesos de aprendizaje; contribuyen a la formación y construcción no solo de identidad, sino de capacidades para la inclusión laboral desde donde se da base a la implementación de las políticas públicas educativas en cuanto a inclusión. Por tanto, Para articular estas capacidades al sector educativo se debe identificar e implementar un tipo de currículo que permita realizar de forma estructurada unos aprestamientos, unas producciones y unas valoraciones que den cuenta de los aprendizajes alcanzados en este proyecto desde la educación no formal, no se podrá conformar de un PEI, puesto que eso conllevaría la instauración de un sitio que hiciera las veces de centro educativo desde donde se pudiera elaborar un manual de convivencia y se instauraran unos organos de participación, entre otros y, para el caso en mención esa posibilidad no es pertinente.

Entonces la articulación de las competencias laborales generales con el sector educativo está relacionada con la capacidad de llevar a feliz término los horizontes de un currículo, en este caso, un currículo integrado por dinámicas de varios currículos a la vez como son: el extra-currículo, el operacional y el flexible, que por sus características favorecen el proceso a realizar dentro de la investigación en cuestión.

Habiendo definido el tipo de currículo a implementar para desarrollar las competencias laborales generales en población con discapacidad, se da paso ahora sí, a lo que es la esencia cualquier capítulo metodológico, la estructura de la estrategia puesta en marcha.

El principal objetivo de esta investigación fue diseñar e implementar una estrategia de aprendizaje que permita el desarrollo de competencias laborales generales, para ello y en concordancia con el enfoque cualitativo y el método –investigación acción participativa- se establecieron 4 fases metodológicas que dan respuesta al proceso, dicha estrategia como pretexto para alcanzar el fin propuesto en cuanto a las competencias laborales se refiere. En la primera fase se realiza el planteamiento del problema a partir de la caracterización del contexto y del grupo poblacional, en el cual se toma una muestra de 7 participantes todos en condición de discapacidad entre los 15 y 40 años. En la segunda fase emerge el plan de trabajo y la recolección de datos para lo cual se diseñan unos instrumentos como son: entrevistas, diarios de campo y cuadros comparativos, los cuales, en conjunto con grabaciones, bitácoras y observación participante, permiten reconocer la percepción de los padres frente al proceso de formación vocacional, las relaciones entre familias sobre el tema de apoyo para la inclusión en el sector productivo, las necesidades, intereses y habilidades del grupo de estudio, entre otros; lo que conlleva a la puesta en escena de la estrategia de aprendizaje. Más adelante se establecen los lineamientos y se consolida dicha estrategia en un taller de manualidades, con el cual se realiza un trabajo por un año en separación y reciclado del material en general para luego pasar al manejo del mismo acorde a la necesidad del trabajo a realizar y, por último, su transformación a un producto nuevo, para este último proceso se explica el paso a paso a través de exposiciones magistrales, herramientas tecnológicas y estrategias de aprendizaje adaptadas y flexibilizadas a cada particularidad; todas estas acciones, encaminadas al desarrollo de las competencia laborales generales (CLG), a través de un juego de roles, en el cual los participantes se comportan como trabajadores que: actúan de forma amable aplicando los códigos socialmente aceptados, lleguen puntuales, acatan órdenes, identifican tareas y rutinas, se comunican de forma efectiva e interactúan asertivamente con todos dentro y fuera del taller además de, realizar a cabalidad las actividades propuestas lo que permitirá hacer el seguimiento de los avances individuales y generales de dichas competencias. En la última fase investigativa, se hacen ajustes a la estrategia para mejorar tanto el trabajo individual como cooperativo, según (johnson, johnson, & olubec, 1994) “para que exista trabajo cooperativo, es

necesario que exista interdependencia positiva entre los miembros del grupo, una interacción directa “cara a cara”, enseñanza de competencias sociales en integración grupal, seguimiento constante de la actividad desarrollada y una evaluación grupal e individual”, además de ajustar también el nivel de dificultad de labores como respuesta al aumento en el nivel de capacidad demostrado por todos y cada uno de ellos, lo que reafirma la necesidad de desarrollar esas competencias, en personas en condición de discapacidad. (Ver figura 2).



Figura 2. Fases del Proceso de Investigación. Elaboración Propia.

enfoque cualitativo y el método –investigación acción participativa Para dar claridad sobre

Para dar claridad sobre el por qué se toma como fundamento la investigación acción participativa para el desarrollo de esta investigación se adopta este método de investigación desde la mirada de (Freire, 1971) desde donde “se identifican los problemas, se buscan sus causas, se encuentran soluciones y se aplican al contexto” (p.3). Lo cual para el caso en particular se acopla correctamente al objetivo que se pretende lograr, en tanto provee evidencias de las acciones de una población determinada, dando soluciones prácticas a problemáticas concretas, método fundado en

el conocimiento crítico y las acciones aplicadas a la realidad. Por su parte el enfoque al cual se acude es cualitativo, en tanto es coherente con la IAP, pues permite medir a través de instrumentos no cuantificables avances, metodologías y resultados del proceso investigativo.

4.1. Muestra Poblacional

La población en condición de discapacidad participante en esta investigación está constituida por 7 personas entre los 15 y los 40 años caracterizada así:

Andrés Camilo Velandia: edad 20 años, diagnosticado con autismo atípico por agnosia, trastorno del desarrollo intelectual (discapacidad intelectual) leve, trastorno del lenguaje e hipotonía en miembros superiores.

Diana Patricia Cuartas: edad 30 años, diagnosticada con trastorno del desarrollo intelectual (discapacidad intelectual) leve “retardo mental leve”.

Evelyn Tatiana López Murillo: 21 años, diagnosticada con síndrome DOWN.

Evelyn Yulieth Triana: 23 años, diagnosticada con parálisis cerebral tipo cuadriparesia espástica (miembros inferiores).

Angie Lisbeth Laverde: 18 años, diagnosticada con síndrome DOWN, trastorno del desarrollo intelectual (discapacidad intelectual) leve, trastorno del lenguaje y trastorno comportamental asociado.

Angie Camila Orrego: edad 15 años, diagnosticada con trastorno del desarrollo intelectual (discapacidad intelectual) leve “retardo mental”.

Tatiana Rodríguez, edad 22 años, diagnosticada con síndrome Down.

4.2. Diseño de la Estrategia de Aprendizaje

Como lo habíamos mencionados en apartados anteriores, se propone la implementación de un taller de manualidades elaboradas con material reciclable, que para el caso será, masa de canastas de huevo; el taller será el pretexto para desarrollar las competencias laborales generales sobre las que tanto hemos teorizado hasta el momento.

El objetivo primordial de esta estrategia de aprendizaje es desarrollar y afianzar competencias laborales generales en los y las participantes, población muestra en condición de discapacidad. (Ver figura 3).



Figura 3 Estrategia de Aprendizaje.

El Propósito fundamental de cada una de ellas es:

4.2.1. Estrategia de recirculación. Podemos decir que al estar realizando durante algún tiempo el proceso de elaboración de la masa con las canastas de huevo, les permitirá a los y las estudiantes implementar esta estrategia desde

donde juega un papel muy importante el aprendizaje memorístico, Siempre que la masa se acaba, cada uno de ellos debe realizar el mismo procedimiento para su elaboración de tal forma que no se quede sin material para seguir con su trabajo.

4.2.2. Estrategia de elaboración. en esta se entrelazan los preconceptos de los y las participantes con los nuevos conceptos dados por la docente, por tanto, se elige la masa de canastas de huevo, debido a la pre-indagación sobre habilidades de ellas y ellos para el manejo de la licuadora, capacidad de rasgado, medición, concepto de llenado, amasado y habilidades creativas, entre otros.

4.2.3. Estrategia de organización. para desarrollar esta estrategia dentro del taller lo único que se necesita es traer al aula moldes o figuras sugestivas para los y las participantes de tal forma que se pueda realizar una nueva construcción a partir de la masa preelaborada, permitiendo que los estudiantes usen el tic para postular creaciones nuevas dentro del proceso y las llevan a cabo hasta el final

Para lograr el desarrollo y la implementación de estas estrategias de aprendizaje la docente dará unos pasos a seguir los cuales previamente realizarán todos bajo la supervisión de esta con la finalidad de que se siga cada paso y se comprenda, se memoricen y se implementen de forma correcta logrando una masa estable, y de fácil manipulación.

Así en cuanto a los procesos de creación, será la docente quien proponga los primeros modelos a elaborar para lo cual; se debe además por medio de la práctica evaluar habilidades motrices y cognitivas de los y las estudiantes, de tal forma que lo que se propone pueda ser realizado por todos, esto permitirá además a la docente realizar las flexibilizaciones y adaptaciones a que haya lugares correspondientes a cada diversidad.

Recordemos que no podemos implementar unas estrategias de aprendizaje y unas enseñanzas universal debido a que estamos trabajando con personas en

condición de discapacidad y por tanto se deben hacer adecuaciones que permitan la aprehensión del proceso de forma efectiva.

Acorde a lo anteriormente planteado, se propone dentro de la estrategia de aprendizaje asignar tareas preparatorias cada semana, dirigidas a que los estudiantes accedan a la web para visualizar videos sobre creación de nuevos proyectos en base a la masa de empaques de huevo para que así, puedan ir ampliando sus horizontes creativos y que al llegar al aula podamos hacer pequeños conversatorios sobre lo que les llamó la atención de la tarea realizada y, si saben explicar cómo se realiza ese proyecto, esto se propone en la búsqueda de desarrollar la creatividad, la iniciativa propia, la resolución de problemas y la capacidad comunicativa, habilidades estas que hacen parte de las competencias laborales generales.

4.3. Aplicación de la estrategia de aprendizaje

Dentro de este taller se estipularán actividades claras y precisas de comportamiento que deberán seguir los participantes y que servirán para consecución de las competencias laborales generales:

4.3.1. Al ingresar al aula.

- ✓ Llegar puntuales al aula de trabajo
- ✓ Saludar al momento de llegar al sitio de trabajo
- ✓ Ubicar en el lugar asignado las pertenencias traídas al salón
- ✓ Esperar la indicación de la docente sobre el trabajo a realizar durante esa sesión de clase.

- ✓ Prestar atención a las indicaciones dadas
- ✓ Desplazarse hasta el lugar donde se guarda el material para la elaboración de las manualidades y sacar de allí solamente los recursos necesarios para la actividad ya socializada.
- ✓ Respetar el turno siendo Cortez con sus compañeros y compañeros tanto al momento de hacer intervenciones, como de recoger el material a utilizar.
- ✓ Respetar el sitio de trabajo de cada compañero y compañero ocupando Siempre el lugar que se asigne en cada sesión.
- ✓ Ayudar a los compañeros con movilidad reducida en la consecución de los elementos para trabajar durante el día.

4.3.2. Durante el Desarrollo de las Actividades

- ✓ Ser colaborativo en cuanto a ayudar a sus compañeros con bajo tono muscular al momento de destapar o tapar algún recipiente, amasar fuerte o manipular objetos pesados, etc.
- ✓ Permitir que las personas con discapacidad física realicen en primer lugar las actividades de desplazamiento.
- ✓ Comunicarse con todos los integrantes del grupo de manera educada, pidiendo el favor y dando las gracias, llamando la atención por medio de un toque en la mesa o tocando la persona en caso de que asista alguno con disminución auditiva.
- ✓ Compartir los materiales si hay lugar a ello

- ✓ Proponer ideas que den solución a dificultades que se presenten en el proceso de elaboración de la manualidad.

- ✓ No burlarse de las opiniones y propuestas de sus compañeros y compañeras.

- ✓ Ser Cortez y atento en el trato tanto con los miembros del grupo, como con aquellos que llegan de forma esporádica y con todas las personas en general

4.3.3. Al Finalizar las Actividades.

- ✓ Recoger los elementos de trabajo identificando lo que se puede tirar a la basura y lo que podremos usar en otro momento fomentando así el cuidado del medio ambiente.

- ✓ Limpiar su sitio de trabajo de acuerdo con el grupo que le corresponda en esa sesión; se asignan grupos por clase.

- ✓ Lavar los utensilios utilizados, secarlos y llevarlos al cajón correspondiente mediante el trabajo en equipo.

- ✓ Socializar sobre la actividad del día, haciendo comentarios sobre lo ocurrido, frustraciones, dificultades, logros, etc.

- ✓ Guardar sus pertenencias personales como delantales, guantes, etc en sus respectivos bolsos.

- ✓ Reorganizar las mesas y sillas para dejar el aula en completo orden; esto lo hacen todos sin Asignación específico.

- ✓ Ayudar a sus compañeros más rezagados en la organización del ambiente de trabajo, Siempre y cuando sea por motivos de discapacidad y no cargando a quien no le queda tiempo por pereza.
- ✓ Tomarse la foto para evidencia del trabajo del día o semana
- ✓ Recibir la nota sobre las tareas preparativas para la siguiente actividad, procurando buscar en casa a través de internet sobre el tema a tratar en la próxima sesión.
- ✓ Despedirse con cordialidad.

4.4. Ajustes a la Estrategia

Dentro de la estrategia de aprendizaje establecida para el taller, se realizaron ajustes para mejorar tanto el trabajo individual como cooperativo, se comenzó trabajando con todo tipo de material reciclable pero, fueron apareciendo dificultades como que algunos materiales no eran idóneos para ser manipulados por los participantes debido a sus capacidades particulares, esto, propicio el cambio a un solo material, el cual fu escogido por todos a través de una votación en la que se dieron varias opciones, quedando como ganadora la masa de canastas de huevo, también conocida como papel maché.

Por otro lado, se tuvo que ajustar el nivel de dificultad de labores como respuesta al aumento en la capacidad de elaboración, manipulación y creación demostrada durante las actividades, este ajuste permitió evaluar la adquisición de las diferente

4.5. Diseño de Instrumentos

Para esta investigación se aplicarán instrumentos de recolección cualitativa acordes a el tipo de investigación y sus características, a continuación, se relacionan los instrumentos que permitirán recolectar la información pertinente para el trabajo en cuestión. (Ver figura 4).



Figura 4 Técnicas de Recolección de la Información

Nota. Elaboración propia

La observación participante como instrumento de recolección de la información dentro de la presente investigación, ofrece la posibilidad de describir y analizar a través de registros, las interacciones, percepciones, habilidades y competencias laborales generales de cada uno de los participantes tanto al comienzo del proceso investigativo, durante el desarrollo de este y al final para contrastar logros obtenidos y avances dados en la consecución de las (CLG).

En tanto el tema de las entrevistas, son el recurso más idóneo para registrar, percepciones, apoyo e interacciones familiares presente al comienzo de la investigación y al finalizar la misma, el objetivo es identificar las dinámicas familiares a favor o en contra de los participantes con el fin de implementar estrategias que los ayuden a lidiar con condiciones desfavorables dentro de sus

contextos familiares. Sobre las entrevistas como herramienta de recolección de información externa, permitirán conocer de primera mano la concepción sobre empleabilidad y discapacidad entre los comerciantes del municipio.

Por su lado, el diario de campo permitirá llevar un registro exhaustivo de los procesos dentro del aula taller, encaminados a desarrollar las habilidades correspondientes a cada tipo de competencia laboral general (CLG), en este quedarán registradas percepciones personales, situaciones cómodas e incómodas de las interacciones diarias y comentarios personales a que haya lugar desde los participantes y los padres de familia.

Los registros de historias de vida permitirán hacerse una idea de las particularidades que rodean al sujeto de intervención y sus familias, allí se consignarán anécdotas contadas por todos, que permiten identificar sentimientos, gustos, preferencias y todo tipo de acontecimientos que han marcado la vida tanto de los integrantes como de sus familiar nucleares y extensas.

Capítulo 5: Análisis e Interpretación de la Información

La presente investigación tuvo como objetivo principal desarrollar competencias laborales generales en personas en condición de discapacidad en una muestra poblacional de 7 integrantes entre los 15 y 40 años, residentes en el municipio de Bello en Antioquia.

Los resultados a describir dan cuenta de las habilidades desarrolladas por cada uno de los participantes acorde a los parámetros establecidos por la (Guía 21, 2007) ofrecida por el Ministerio de Educación Nacional.

Por consiguiente, se dan a conocer los resultados y análisis respectivos de cada uno de ellos, obtenidos gracias a los instrumentos idóneos para identificar el logro en la adquisición y desarrollo de dichas competencias los cuales se

clasifican en tablas y gráficas estadísticas, facilitando la comprensión de los mismos. En la primera tabla se caracterizan las habilidades por competencia que según la (Guía 21, 2007) debería desarrollar cada participante luego de la intervención pedagógica de forma efectiva, posterior a ella, se plantea un cuadro comparativo por cantidad de habilidades desarrolladas acorde a cada CLG, participante a participante y por último, se diagrama por medio de gráficas estadísticas el comparativo por competencia entre los participantes facilitando la interpretación del cuadro comparativo. (Ver tabla 2).

Table 2 Habilidades a Desarrollar por Competencia Laboral General, según el MEN 2007, Guía 21

Personal	Intelectual	Empresarial	Interpersonal	Organizacional	Tecnológico
Orientación ética.	Toma de decisiones	Identificación de oportunidades para el emprendimiento	Comunicación	Gestión de la información	Identificar, transformar, innovar procedimientos.
Reconoce que sus comportamientos, expresiones y actitudes afectan las interrelaciones personales.	Aporta ideas para solucionar problemas.	Expresa inquietud sobre la potencial comercialización de sus producciones.	Expresa sus ideas de forma coherente e intencionada.	Recibe, interpreta, procesa y transmite la información de forma entendible.	Usa herramientas tecnológicas en pro de su trabajo productivo en el taller.
Es consciente cuando sus actos están bien o mal de acuerdo con el código social del contexto en particular en el que se encuentra.	Reconoce cuando se presenta una dificultad.	Identifica para qué sirve lo que está creando.	Comprende lo que se le comunica e interactúa con extraños.	Organiza los datos ofrecidos para desarrollar la actividad de forma efectiva.	Usa las herramientas informáticas web para conseguir ideas y mejorar su trabajo.
Fomenta acciones para una sana convivencia.	Es capaz de dar su punto de vista.	Comenta a quien puede vender sus trabajos.	Trabajo en equipo.	Orientación al servicio.	
Comprende que como ser social necesita de otros, como diría citando a Pallas, C.	Logra hacer creaciones propias con el material asignado.	Logra con la ayuda de su familia identificar que vender sus productos puede ser un negocio.	Es capaz de trabajar en equipo.	Comprende las necesidades de los demás.	
	Es flexible a la hora de manejar los recursos dados cuando uno en particular hace falta.		Reconoce su rol dentro del equipo de trabajo.	Ayuda a las personas en general cuando las cree en dificultades.	
			Responde a trabajos coordinados con otros.		
			Liderazgo.		

(2009) "la presencia del otro es irrenunciable".	Hace cuestionamientos.	Sabe o intuye quienes podrían ser sus clientes.	Identifica como organizar un grupo.	Comparte con sus compañeros y otros.
Dominio personal.	Solución de problemas.	Consecución de recursos.	Las demás personas lo siguen cuando propone algo.	Referenciación competitiva.
Se reconoce como ser diferente y se siente parte de la sociedad, con capacidades y destrezas particulares que le permiten alcanzar sus metas.	Sabe reemplazar un material por otro para lograr su objetivo.	Es capaz de pedir ayuda para vender sus producciones.	Manejo de conflictos.	Le gusta ganar y ser el mejor cuando realiza algo.
Comprende que puede no saber todo y saber mucho.	Reconoce cuando algo falta para realizar la tarea.	Cuenta con apoyo familiar para incursionar al campo productivo.	Reconoce si hay o no problemas dentro del grupo.	Aprovecha los aprendizajes de otros para mejorar los suyos.
Es comprometido para alcanzar sus objetivos particulares.	Puede dar respuesta a un interrogante sobre labor a realizar.	Son sus padres, tutores o familiares apoyo para ingresar al campo laboral o respaldo para continuar en base a los aprendizajes adquiridos un proyecto productivo.	Sabe cuáles son las causas de las dificultades que se presentan.	Gestión y manejo de recursos.
Se preocupa por aprender.	Atención.			Usa de forma racional y eficiente los recursos disponibles para la actividad acordada.
Controla sus estados de ánimo.	Focaliza su atención.		Promueve acciones para solucionar los conflictos.	
Inteligencia emocional desde la perspectiva de	Identifica informaciones y lleva a cabo el proceso dado en esa información.	Capacidad de asumir el riesgo.	Proactividad.	Ubica y diferencia los materiales necesarios para una labor en específico acorde con las pautas dadas.
Fuente especificada no válida.	Memoria.		Da explicaciones o actúa antes de que suceda algo para mejorar o prevenir algún suceso en particular.	Responsabilidad ambiental.
Reconoce sus propios sentimientos y los de los demás.	Logra almacenar a corto plazo la información dada.	Es capaz de hablar en pro de la comercialización de su producto.		Reconoce y pone en práctica acciones para el cuidado del medio ambiente en sus producciones.
Manifiesta una actitud positiva	Mantienen en su recuerdo las instrucciones dadas.	Comprende que las personas no están obligadas a comprar sus artículos.		
	Es capaz de concientizar la información ofrecida.	Mercadeo y ventas.		Cuida los recursos

frene a los sucesos.	Relaciona aprendizajes previsto con los actuales.	Cuenta con apoyo familiar para lograr su proyecto de comercialización.	naturales en los diferentes contextos de vida.
Es capaz de tomar decisiones.	Concentración		
Adaptación al cambio.	.		
Permite que se modifiquen prácticas preestablecidas .	Logra mantener su atención en el trabajo a pesar de estímulos externos.		
Es flexible ante situaciones nuevas.	Suele concentrarse más de 10 minutos en una tarea.		
Prioriza las tareas acordes a su importancia para lograr el trabajo final.	Se le ve presente en el aquí y el ahora.		
Logra adaptar sus respuestas ante una necesidad presente.			

Nota. Elaboración propia.

Los siguientes datos son el resultado de la implementación de instrumentos de recolección de información como son los diarios y notas de campo, las bitácoras y la observación participante. (Ver tabla 3 y figura 5).

(al finalizar la intervención)

Tabla 3
Comparativo de las Habilidades Adquiridas por cada Participante según cada Competencia Laboral General (CLG)

Participante	Personal	Intelectual	Empresarial	Interpersonal	Organizacional	Tecnológico
--------------	----------	-------------	-------------	---------------	----------------	-------------

Desarrollo de competencias laborales generales y discapacidad

Diana patricia M.	16/17	20/20	12/12	12/12	11/11	0/2
Evelyn Yulieth	17/17	19/20	9/12	11/12	11/11	2/2
Angie camila	10/17	17/20	4/12	8/12	8/11	0/2
Tatiana	12/17	16/20	3/12	11/12	8/11	0/2
Angie Lisbeth	5/17	6/20	1/12	2/12	1/11	0/2
Andres Camilo	1/17	7/20	1/12	6/12	6/11	0/2
Evelyn Tatiana	3/17	6/20	0/12	4/12	2/11	0/2

Nota. Elaboración propia

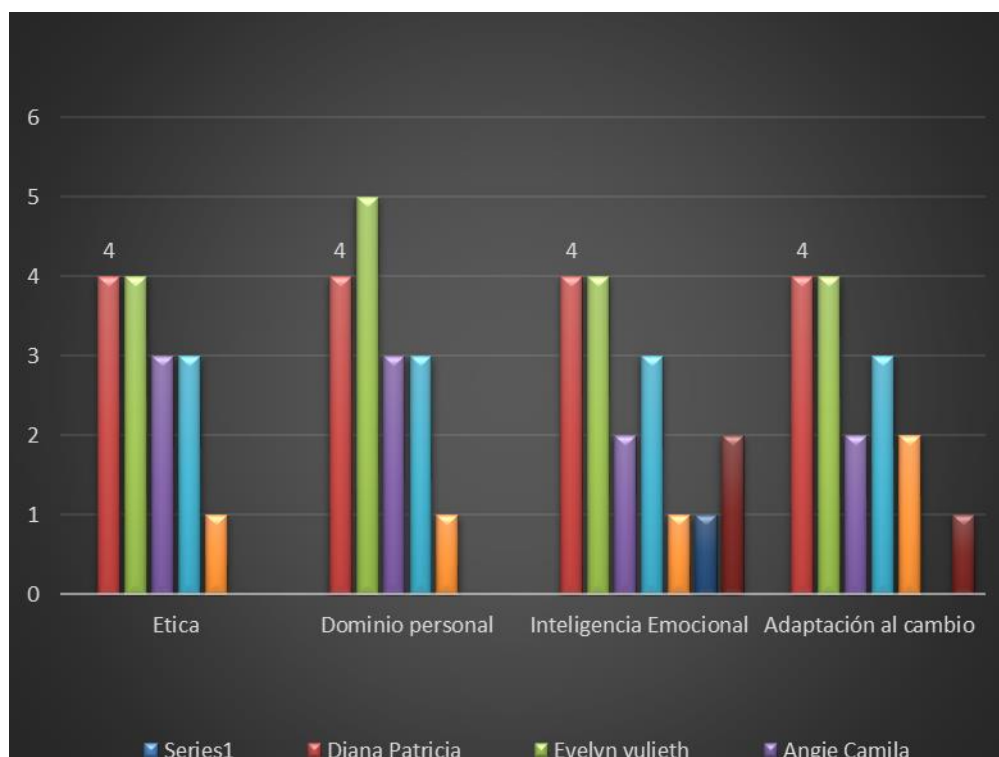


Figura 5 Resultado de Adquisición de Habilidades para la Competencia Personal

Nota. Permite esta gráfica (ver figura 5-tabla 3), evidenciar que en este tipo de competencia las habilidades adquiridas esperadas se desarrollaron en todos los participantes de forma satisfactoria teniendo en cuenta su diagnóstico. (téngase presente que Camilo, cuyo diagnóstico es autismo, aunque no se equiparo con sus compañeros en la adquisición de esta competencia, sí logro aumentar considerablemente su inteligencia emocional, lo cual es un logro significativo para las deficiencias que se supone conlleva estar diagnosticado con TEA, como por ejemplo su incapacidad o capacidad reducida de controlar sus estados de ánimo).

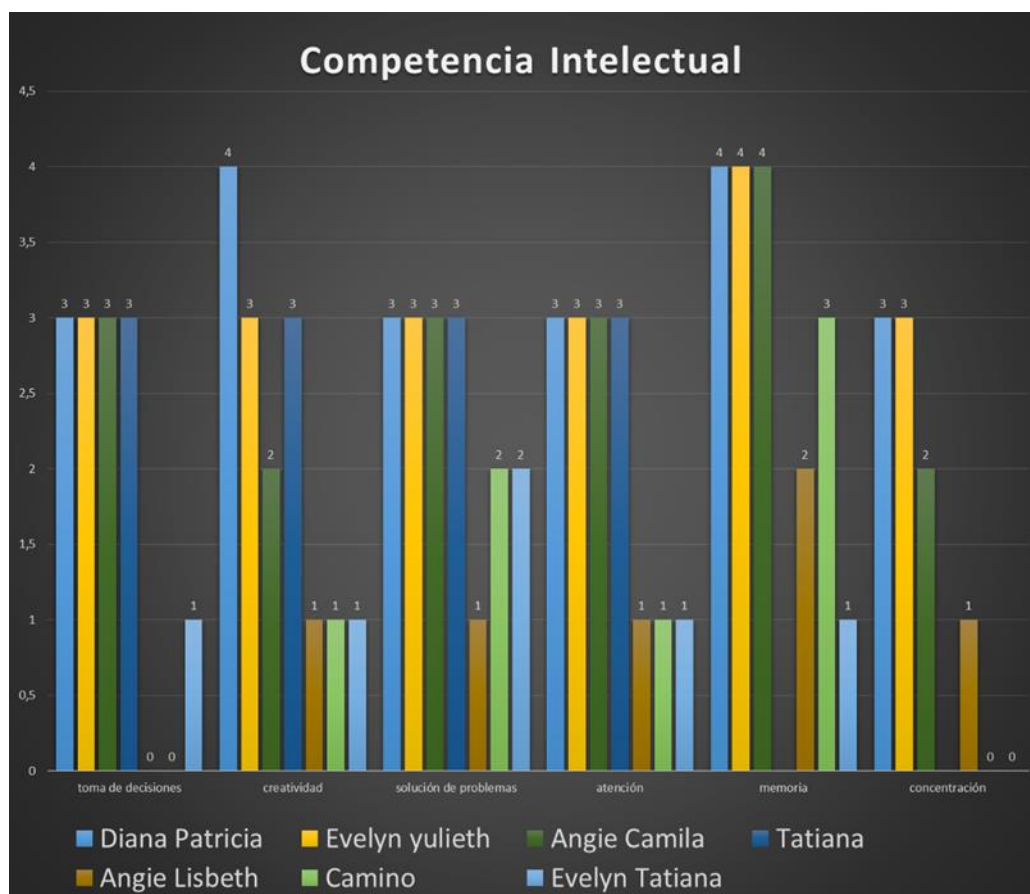


Figura 6 Resultado de Habilidades Desarrolladas por Competencia Laboral General de Tipo Intelectual

Nota. Por medio de la gráfica (ver figura 6-tabla3) se observa que la CLG de tipo intelectual en sus diferentes habilidades tuvo un desarrollo de picos, en los cuales la mitad de grupo logro en buena medida el objetivo, mientras que la otra mitad estuvo por debajo de la meta propuesta.

Para el caso, Evelyn Tatiana, Camilo y Angie Lisbeth fueron quienes se quedaron un poco cortos en la adquisición y desarrollo de esta competencia, teniendo como dato curioso qué Angie Lisbeth logro un considerable aumento en su capacidad memorística y siendo precisamente ella de quien se temía que esta habilidad no fuera su punto fuerte, dio la sorpresa en este campo.

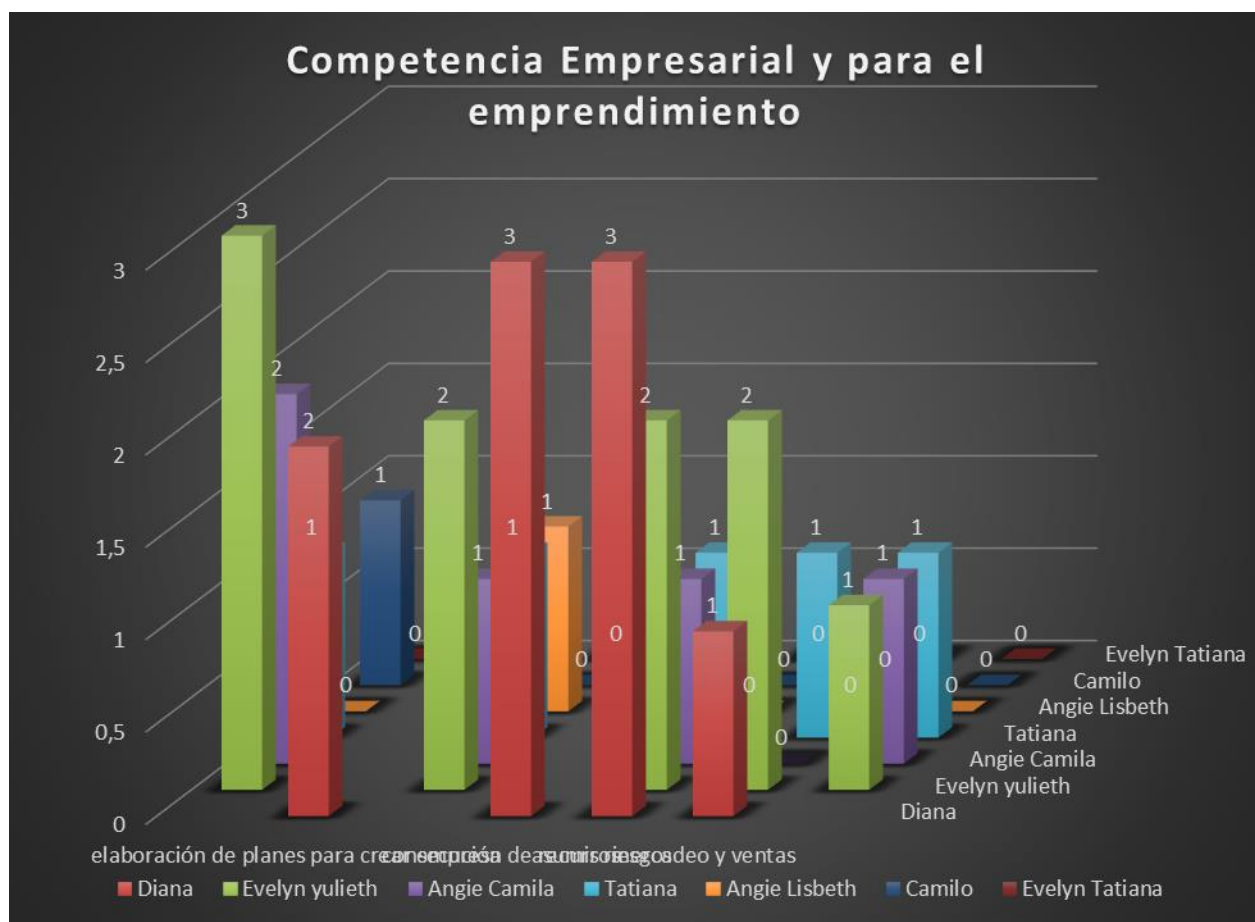


Figura 7 Adquisición de Habilidades por Competencia Laboral General de Tipo Empresarial

Nota. Este gráfico (ver figura 7-tabla 3) referencia cómo sólo dos de las participantes lograron desarrollar algunas de las habilidades de este tipo de competencia, deja percibir, además, cuál de ellas tuvo la mayor adquisición de estas habilidades con lo cual se concluye quien desarrollo completamente la competencia laboral general de tipo empresarial y para el emprendimiento fue Diana Patricia, creando y sosteniendo hasta el momento una unidad de negocio con la ayuda de su familia nuclear, quienes abrieron un espacio dentro de su tienda de barrio para que la participante ubicara una vitrina de exhibición de sus manualidades realizadas en su mayoría en el grupo taller sin barreras)

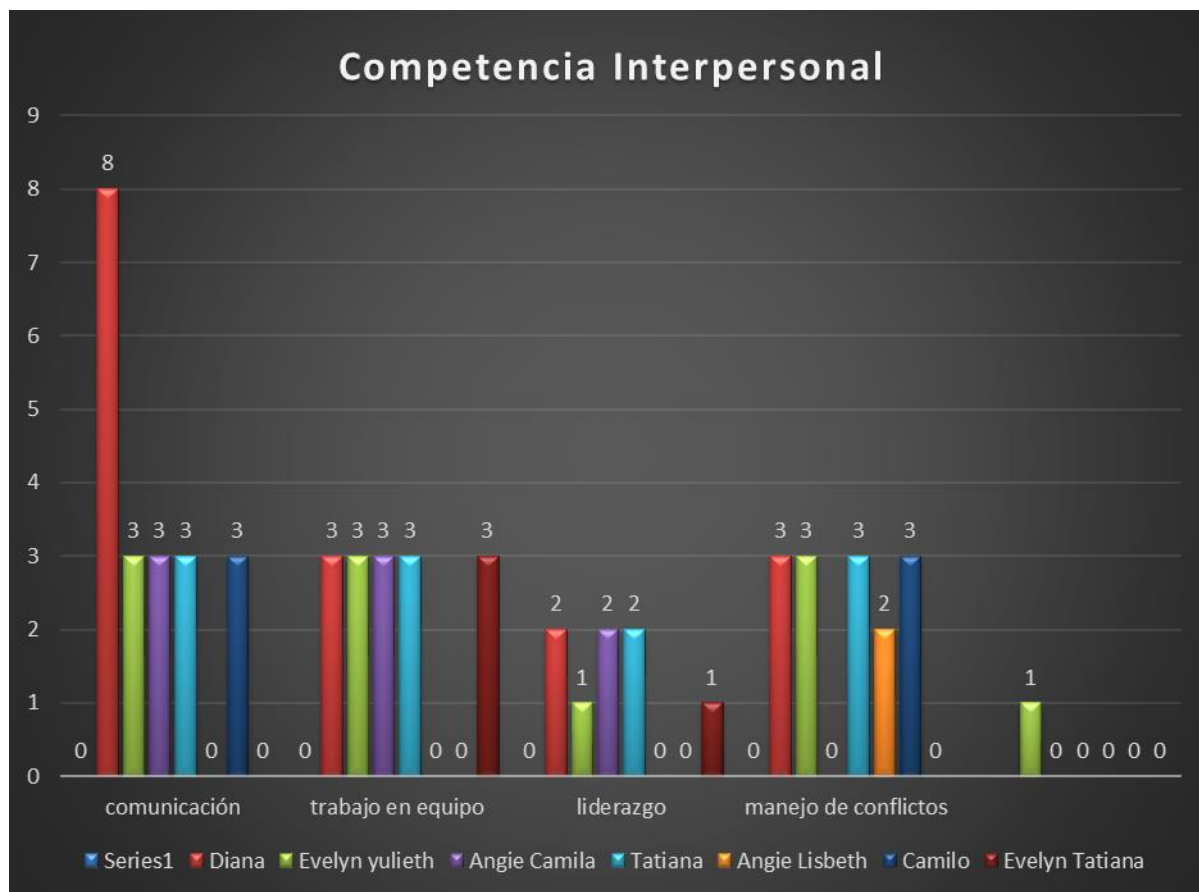


Figura 8 Adquisición de Habilidades por Competencias Laboral General de Tipo Interpersonal.

Nota. Mediante este gráfico (ver figura 8 – tabla3) se puede visualizar la cantidad de acciones desarrolladas por participante en cada habilidad dentro del proceso de trabajo de la investigación. (fue paradójico observar como Evelyn Yulieth a pesar de convivir con una discapacidad física y no intelectual fue quien mostró menor desempeño en el desarrollo de la competencia interpersonal ligadas a las habilidades de liderazgo).



Figure 9 Adquisición de Habilidades por Competencia Laboral General de Tipo Organizacional

Nota. Observando con detenimiento se puede concluir que este tipo de CLG, fue una de las más desarrollados y apropiadas por cada participante en cuanto los ítems de acciones a realizar propuestos en la tabla N° 2 de habilidades del presente trabajo investigativo. (a pesar de ser Angie Lisbeth quien presentaba mayores problemas adaptativos, al finalizar la investigación descreto en su apropiación de la competencia organizacional en tanto orientación al servicio, siendo una de las más dispuestas a ayudar a sus compañeros en situaciones sencillas como recolección, orden, distribución y limpieza dentro del grupo). (ver figura 9-tabla 3).

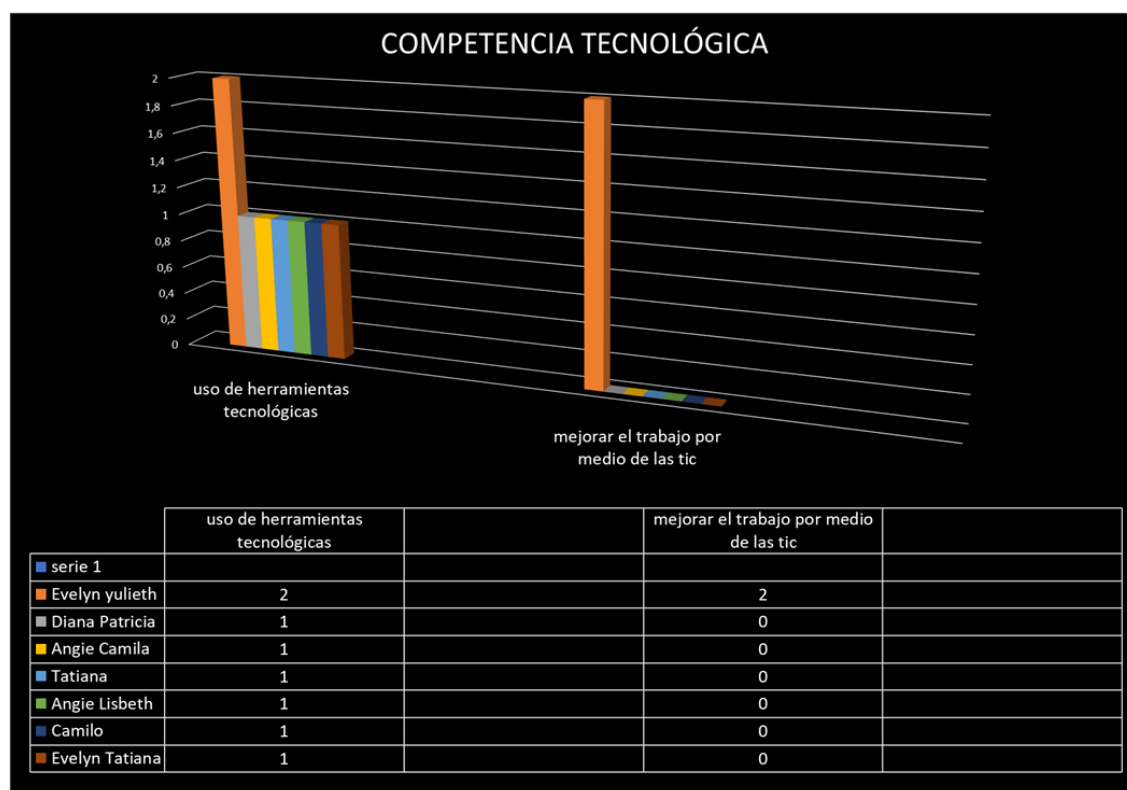


Figura 10 Adquisición de Habilidades por Competencia Laboral General de Tipo Tecnológica

Nota. Desde acá (ver figura 10- tabla 3) se puede observar cómo a pesar de que las TIC y el uso de herramientas tecnológicas como computadores, tabletas, celulares entre otros son bastante atractivos para las personas en condición de discapacidad, no fue esta CLG la de mayor impacto en los participantes en cuanto que no utilizan estos medios con un objetivo más allá de la simple diversión como es ver plataformas digitales de videos. (para el caso sólo Evelyn Yulieth logra acceder a las tic's, en pro de un objetivo más allá de la simple entretenimiento).

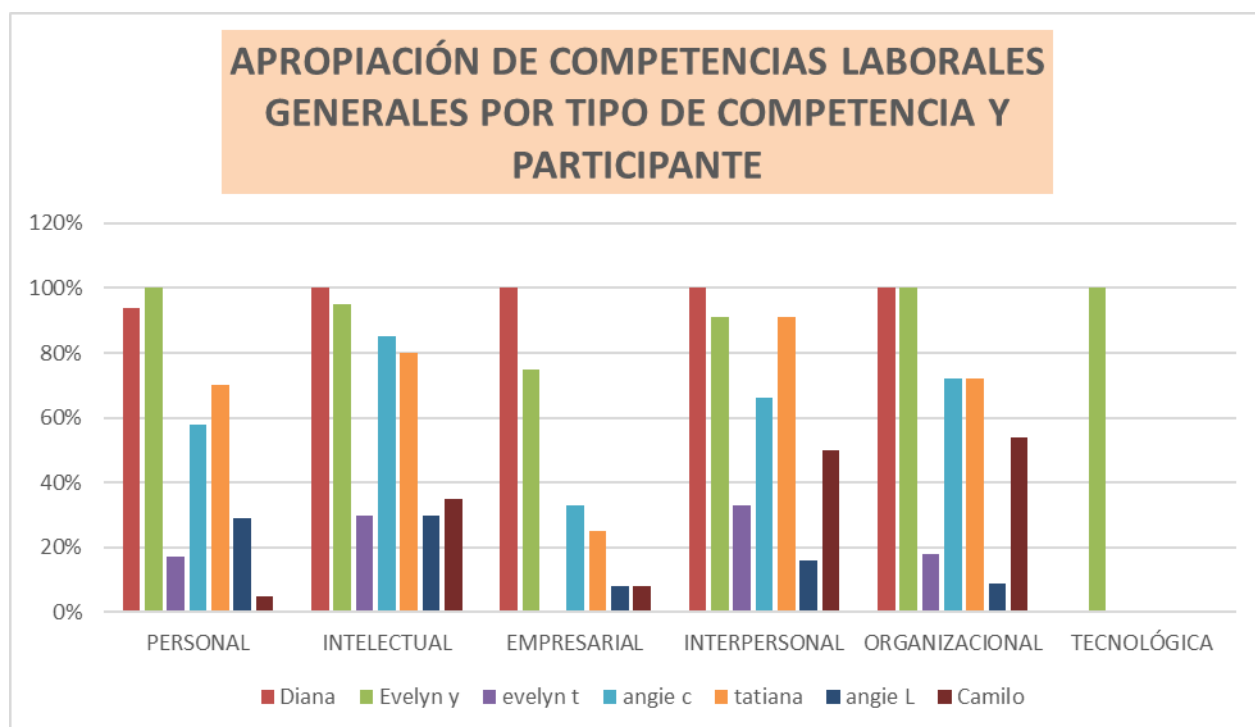


Figura 11 Consolidado de Competencias Adquiridas según el Tipo por Parte de la Población

Nota. Esta gráfica (ver figura 11-tabla 3) muestra la adquisición global del grupo de las competencias laborales generales, desde donde se visualiza que sí es posible desarrollar este tipo de competencias en las personas en condición de discapacidad.

Cabe resaltar que la competencia de tipo empresarial fue la de menos apropiación por los participantes, lo cual no quiere decir que no se haya generado, sino que en el 90% de los sujetos de intervención se instauró en más o menos la misma medida, debido a que la habilidad para ser proactivo solo fue adquirida efectivamente en una participante, lo cual le resta puntaje a esta competencia en particular.

Para dar continuidad a los instrumentos de recolección de datos utilizados durante la investigación, se presentan los resultados arrojados por las entrevistas realizadas tanto a familiares como a algunas empresas representativas del

municipio en cuanto a la percepción de estos sobre la discapacidad y la inclusión en el ámbito productivo de la población muestra con la cual se realizó el trabajo investigativo.

Para proteger el derecho a la privacidad y la intimidad, no se ofrecen nombres de personas o entidades, solo el tipo de relación con la persona en condición de discapacidad o el cargo del comerciante dentro de la empresa.

5.1. Entrevista a padres, cuidadores y/o acudientes

Habiendo utilizado la entrevista como medio de recolección de información, se procede a conceptualizar la esencia del término así:

“por medio de la entrevista se obtiene toda aquella información que no obtenemos por la observación, porque a través de ella podemos penetrar en el mundo interior del ser humano, conocer sus sentimientos, estados, ideas, creencias y conocimientos, por tanto, no es más que una conversación con pautas que conlleva a un fin determinado”. (Cerdeña, 1991, pág. 85)

En tanto aplicados los instrumentos, los resultados obtenidos por medio del cuestionario a los padres, cuidadores y/o acudientes, se presentan a continuación mediante gráficas y tablas los consolidados de las diferentes respuestas.

¿Cuál es su parentesco con el estudiante?

6 de ellas son madres y 1 el padre.

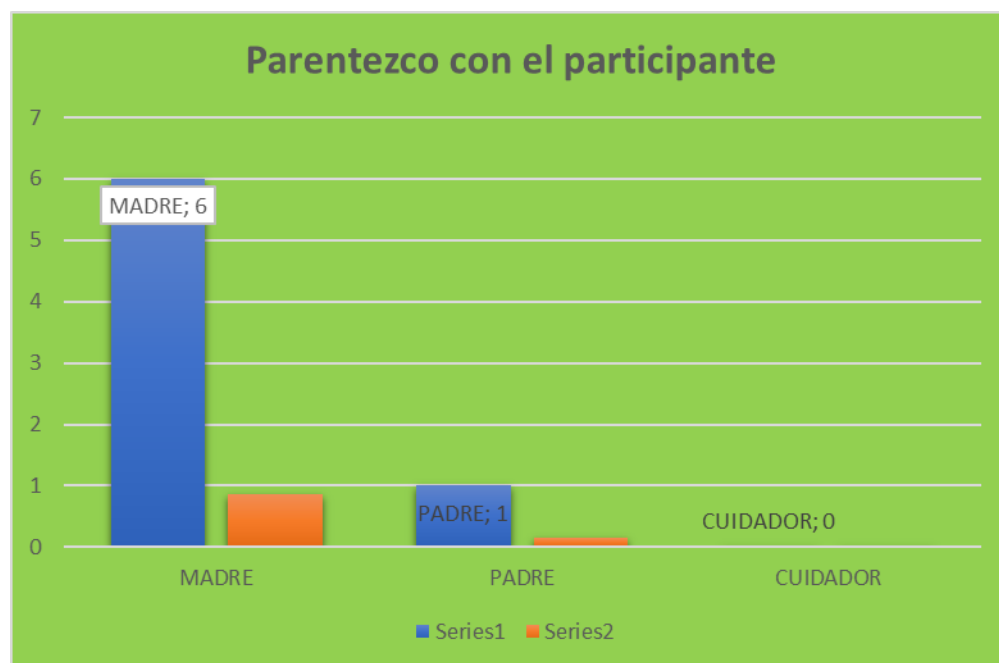


Figura 12 Parentesco con el Participante

Nota. Para un sujeto de intervención quien está a cargo de su cuidado es su padre, ya que, por las condiciones familiares particulares, es la madre quien cumple las labores productivas de la familia, para todos los demás la madre es quien encabeza el cuidado de los hijos. (ver figura 12)

¿Qué edad tiene su hijo/a?

6 de las 7 personas entrevistadas respondió correctamente, la otra tuvo que buscar el documento de identidad para dar una respuesta a esa pregunta, 3 personas están en el rango de 15 a 20 años, 4 entre 21 y 40 años. (ver tabla 4)

Tabla 4
Rango de Edades de los Sujetos de Intervención

PERSONAS	RANGO DE EDADES
3	15 - 25 AÑOS
4	26 - 40 AÑOS

¿cuenta su hijo con algún diagnostico dado por un especialista en particular?

5 de los 7 familiares afirman tener diagnóstico dado por un especialista en cada materia y 2 de ellos fue el médico general quien sugirió el diagnostico, pero al momento no han sido valorados por alguien más. (ver figura 13)

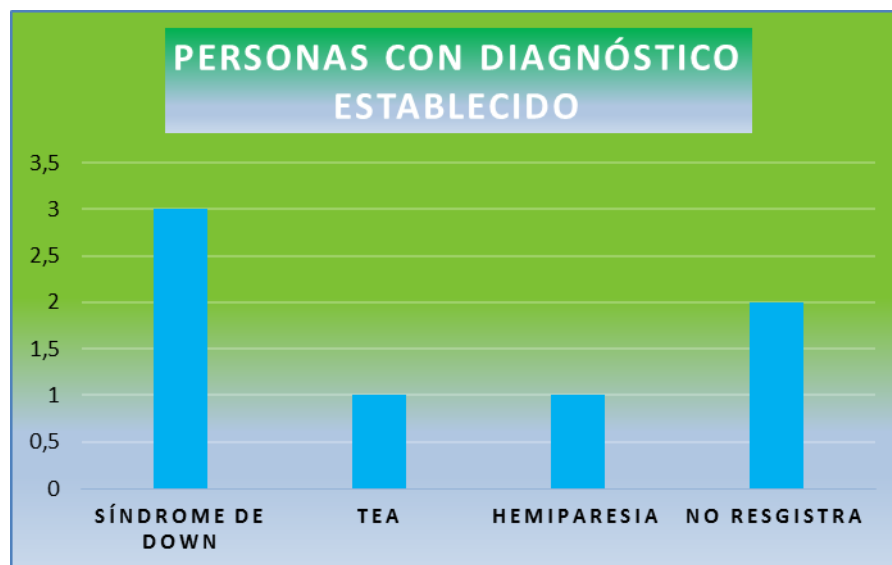


Figura 13 Personas con Diagnóstico Establecido

Nota. Se puede observar que el síndrome de DOWN es el tipo de trastorno que se puede diagnosticar con solo mirarlo, así mismo la gráfica muestra como aún hoy y con los avances científicos, existe población sin diagnóstico, valorados por el médico genera y no un especialista quien sugiere posibles discapacidades o trastornos. (ver figura 13)

¿Cuál es su ocupación actual?

5 son amas de casa, dos más son trabajadores independientes.



Figura 14 Ocupación Actual de los Padres o Representantes legales

Nota. El resultado de la gráfica (ver figura 14) deja entrever que en su mayoría los cuidadores o quienes están a cargo del cuidado de las personas en condición de discapacidad se dedican a las labores del hogar para poder estar con sus familiares.

¿Quiénes viven con el estudiante?

6 familia nuclear, 1 familia recompuesta.

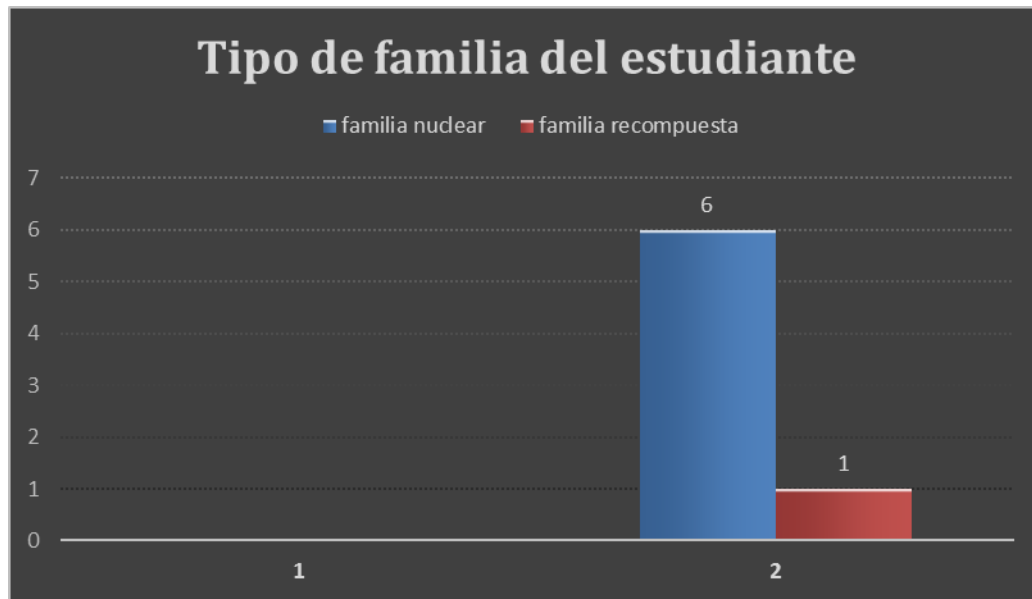


Figura 15 Tipo de Familia del Sujeto de Intervención

Nota. Se observa (ver figura 15) que en su mayoría los participantes en la investigación son integrantes de familias nucleares.

¿Cuál es su percepción del grupo sin Barreras?

5 favorable, 2 desfavorable manifiestan que es una tontería donde le están lavando el cerebro a sus hijos sobre cosas que ellos no podrán realizar nunca.



Figura 16 Concepto de las Familias sobre el Grupo Sin Barreras

Nota. El concepto que se tiene del grupo en general es bueno entre el 40 y 50% de las familias entrevistadas así lo perciben. (Ver figura 16)

¿Considera que las personas en condición de discapacidad pueden acceder al campo laboral?

6 manifiestan que sí, 1 que no.

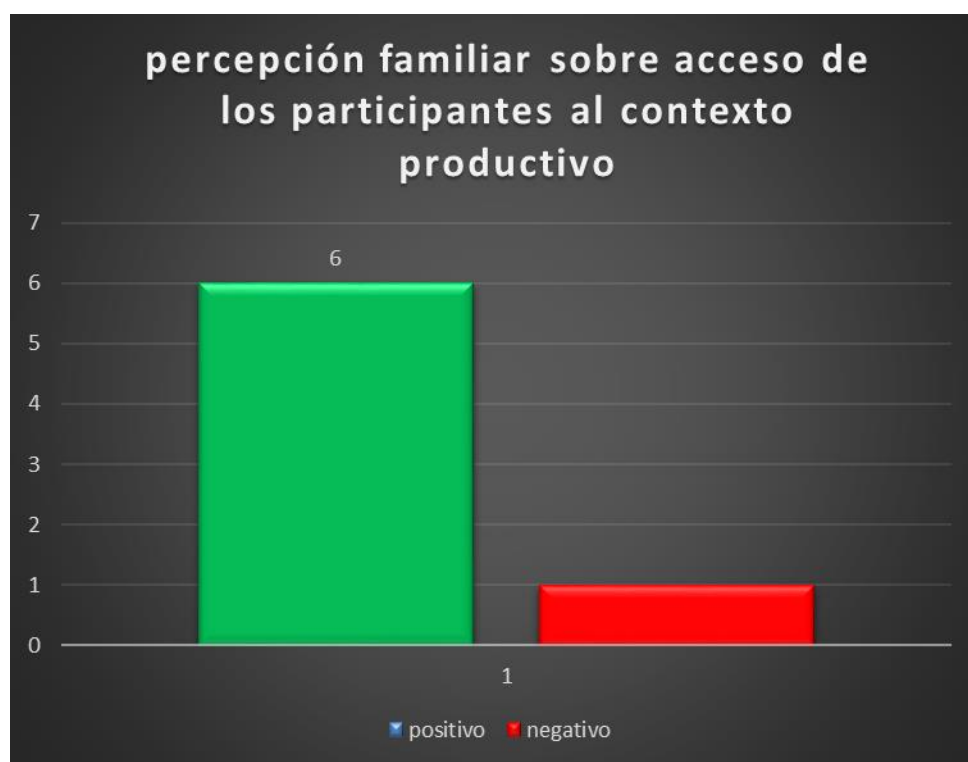


Figura 17 Concepto Familiar sobre Acceso de los Participantes al Contexto Productivo

Nota. Seis de las 7 familias que conforman el grupo sujeto de intervención consideran que las personas en general con discapacidad deben ingresar al contexto productivo, esto da la idea de que estarían de acuerdo con que sus familiares accedieran al campo laboral. (ver figura 17)

¿Considera que su hijo/a ha adquirido las capacidades necesarias para ser productivo?

6 personas afirman que sí, 1 que no.

¿ayudaría usted a su familiar en condición de discapacidad hoy día para que fuera productivo?

1 afirma que sí de forma categórica, 6 que no.



Figura 18 Capacidades y Apoyo para la Productividad

Nota. En esta gráfica (ver figura 18) se compilan los resultados obtenidos sobre las dos preguntas relacionadas con las competencias y la productividad, en él se observa una contradicción total en cuanto a las capacidades que las familias perciben en los participantes y su apoyo para que ellos pueden llevar a cabo un proyecto vocacional enfocado a la productividad, cabe anotar que esta falta de apoyo se debe básicamente a dos factores fundamentales como son la falta de confianza en esta población y la sobre protección.

5.1.1. Entrevista a Comerciantes y Posibles Empleadores.

encuesta realizada a 7 personas representantes de entidades del municipio.

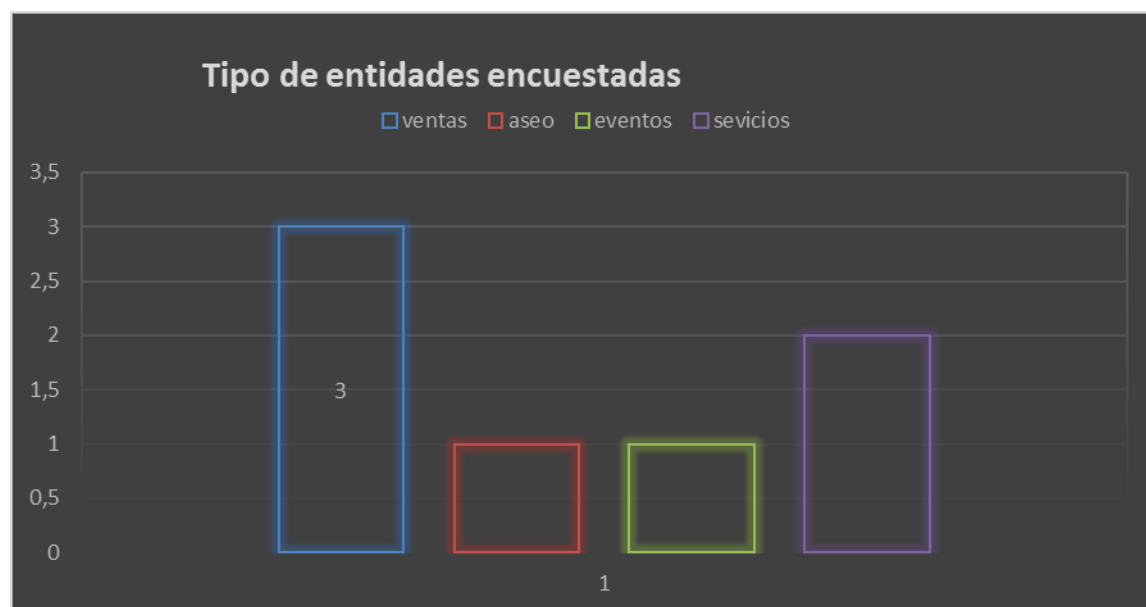


Figura 19 Actividad de las Entidades Encuestadas

Nota. La gráfica (ver figura 19) plantea el sector comercial al cual pertenecen los empresarios entrevistados, siendo el sector relacionado con las ventas directas el de mayor presencia en las encuestas.

¿Cuál es su cargo dentro de la entidad?

Administradores 2, gerentes 3, dueños 2

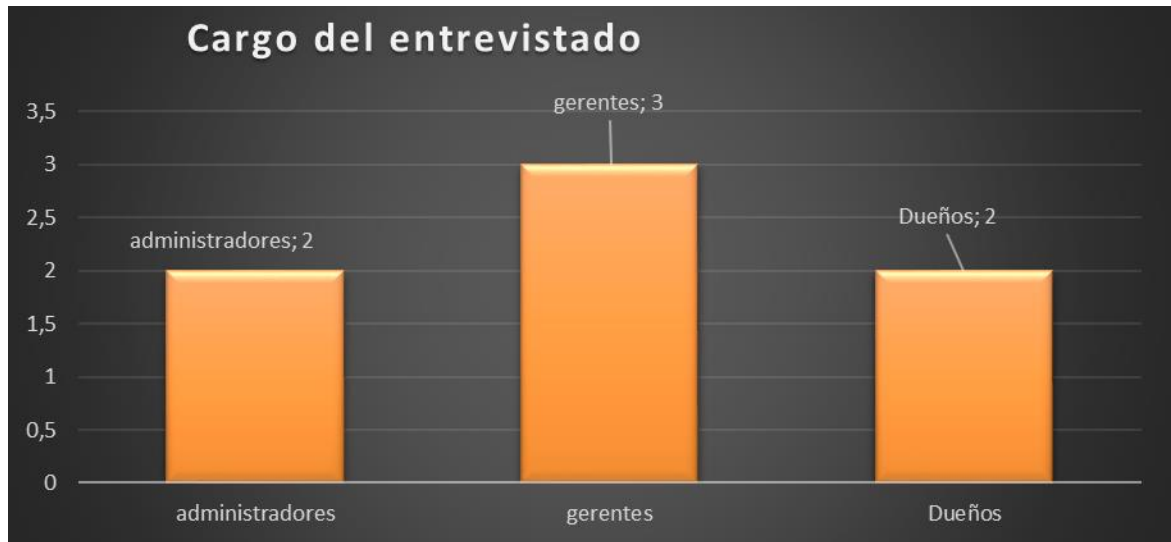


Figura 20. Cargo de los potenciales empleadores

Nota. Tres de 7 personas entrevistadas poseen el cargo de gerentes de la entidad en la cual laboran, por lo tanto, tienen mayor capacidad de decisión sobre la fuerza laboral que desea para su empresa. (ver figura 20)

¿Cree que las personas en condición de discapacidad pueden desempeñarse como empleados?

en su totalidad dicen que sí

¿contrataría usted a una persona con discapacidad?

Todos dicen que sí.



Figura 21 Percepción de Comerciantes sobre Capacidades y Opción de Contratación.

Nota. Tanto en si consideran que las personas en condición de discapacidad pueden o no desempeñarse en cargos laborales y sí estas empresas estarían interesadas en contratar a alguien del grupo sin barreras con el cual se realizó la investigación, la respuesta categórica es sí. (ver figura 21)

¿Qué tipo de trabajo cree que podría desempeñar?

Oficios varios 6, atención al cliente 2

Después de haber interactuado con los participantes del grupo sin barreras:
¿cuáles personas contrataría usted?

Evelyn Tatiana, Evelyn Yulieth, Angie Camila, Camilo, Diana y Tatiana, ninguno se inclinó por Angie Lisbeth.

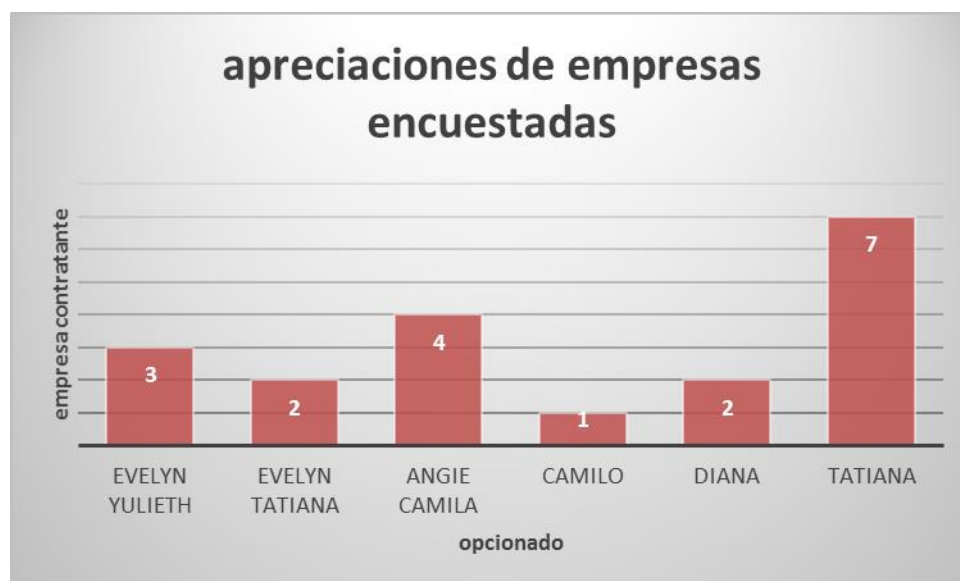


Figura 22 Apreciaciones de Empresas Encuestadas sobre los Participantes

Nota. Esta gráfica (ver figura 22) consolida las intenciones de las empresas encuestadas en cuanto a contratación de personas integrantes del grupo, se muestra el nombre de la persona y la cantidad de empresas interesadas para ofrecerles empleo.

¿Cree usted que podrían estas personas ingresar al campo laboral de forma inmediata?

sí, pero con un asistente 3, no porque les falta adquirir más capacidades de tipo interpersonal 1, sí, pero con entrenamiento específico y poniéndolos a prueba para la labor a realizar 3.

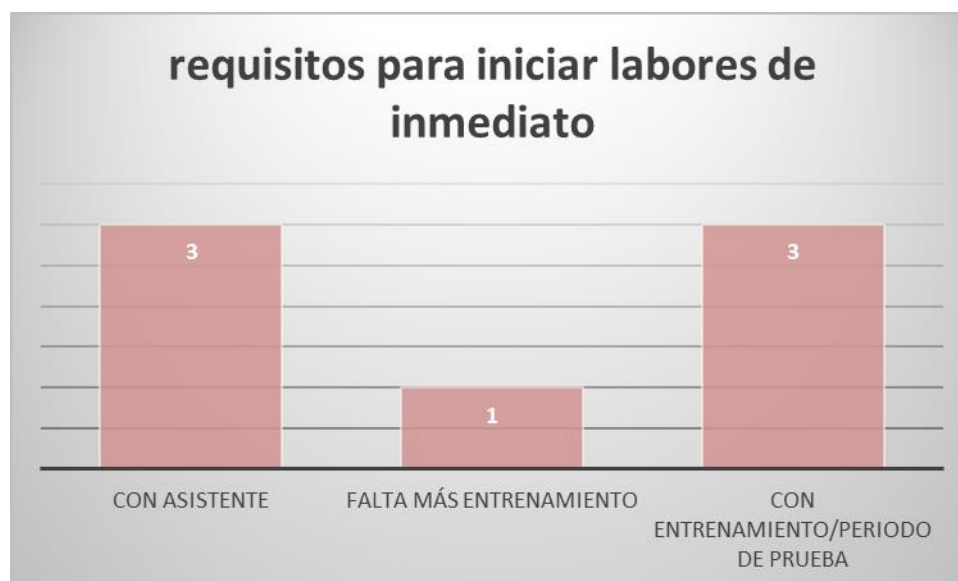


Figura 23 Requisitos dados por los posibles empleadores para contrato inmediato

Nota. Se evidencia que 6 empresas exigirían requisitos para contratación, una de ellas no contrataría en este momento porque considera que falta capacitación. (ver figura 23)

¿Cómo sería el tipo de contrato que pactaría con estas personas si las fuera a contratar?

A termino fijo 3, por prestación de servicios 2, por horas 2

¿Cuál sería el monto de la remuneración por el trabajo para estas personas en caso de que las contratara?

El salario mínimo 3, por labor realizada 2, la mitad del mínimo 2

¿La remuneración por su labor, usted como empleador cómo la pagaría?

Consignación a la cuenta de una persona responsable 3, en una cuenta propia del trabajador 2, en efectivo a él o ella misma.



Figura 24 Relación Tipo de Contrato, Remuneración y Forma de pago en Caso de Contratación

Nota. En este gráfico (ver figura 24) se hace el consolidado de las variantes laborales como son el tipo de contrato que los entrevistados dijeron realizarían en caso de empleabilidad, el monto a pagar y la forma en que harían el pago, se nota una leve inclinación para realizar contratos a término fijo, pagando el salario mínimo legal establecido y utilizando una cuenta a nombre del empleado, lo que significa que los comerciantes prefieren darles autonomía monetaria a los participantes de la investigación.

Como último apartado de este capítulo se presenta una tabla narrativa que expone los resultados de la investigación de forma descriptiva, desde donde se vislumbra por temas el esquema de la investigación.

5.2. narrativa del trabajo de la investigadora

Tabla 5. Narrativa por temas y cronología.

Tema 1. Nivel educativo
Sólo dos de los participantes estuvieron inmersos en el sistema educativo formal desde don Tatiana Rodríguez completo su 3 año de escolaridad básica y Angie Camila el grado 5, los restantes 5, no tuvieron ningún tipo de acercamiento con el contexto educativo formal público o privado.
Tema 2. Causas de des escolaridad. Difícil acceso al sistema educativo, bullying y sobre protección de las familias. Familia de quienes fueron al colegio público: <i>“las sacaron porque se burlaban mucho de ellos, los abusaban quitándoles sus comidas y no se veía el avance”</i>. Familias de quienes no asistieron al colegio: <i>“con que plata profe, a duras penas uno subsiste y en los colegios ponían muchas trabas, uno iba de un lado para otro, entonces era trabajar para vivir o que ellos estudiaran”</i> al escuchar los relatos de las familias de los participantes que, si estuvieron en el sistema educativo, las familias de quienes no estuvieron inmersos allí dicen: <i>“vio profe, antes les hicimos un favor”</i>.
Tema 3. Ocupación de tiempo libre Teniendo presente que la población sujeta de estudio se encuentra ubicada en los niveles 1,2 y 3 des Sisbén y que son familias monoparentales que subsisten del trabajo informal y que en el municipio solo existen 2 entidades que prestan servicios a las personas en condición de discapacidad con unos costos bastante altos por ser entidades privadas y que no se cuenta con entidades públicas que presten este tipo de servicio, la queja de las familias de los participantes es que: <i>“acá la alcaldía nos tiene olvidados, a nosotros los pobres no nos ayudan con nada”</i> entonces ... <i>“a estos muchachos les toca quedarse en la casa viendo tele o escuchando música”</i>. (cita textual de entrevista grupal a las familias).
Tema 3. Ingreso al grupo sin barreras (grupo taller para la investigación) La mayoría aduce que porque es barato y que además esta en el parque del municipio y que eso les permite desplazarse caminando, además que sería bueno que los y las <i>“muchachas”</i> aprendan a hacer algo que les sirva a ver si dejan de ver tanta tele, algunos padres de familia comentan: <i>“ya estos muchachos están muy viejos y no los reciben en un colegio, además no hay plata y para acabar de ajustar si uno les falta ellos que se ponen a hacer, de pronto acá en este grupo aprenden a valerse</i>

por sí solos y hasta puedan aportar económicamente un poquito en la casa” (cita textual entre comillas).

Tema 4. Desarrollo de competencias laborales generales

Como el objetivo primordial de la investigación es desarrollar competencias laborales generales en esta muestra poblacional, se instaura un grupo taller que se encargara de elaborar manualidades con material reciclable como pretexto para desarrollar las mismas, durante el primer mes de trabajo se realizó una inmersión en la identificación de las habilidades correspondientes a cada tipo de competencia laboral general innata en cada participante desde donde se evidencia que el 80% de los participantes no manifiestan interacciones sociales efectivas, algo tan simple como saludar, despedirse y entablar una conversación de reconocimiento entre el grupo es inexistente. Para dar claridad sobre el inicio se exponen a continuación las observaciones consignadas por la investigadora en los videos, fotos y entrevistas, además del diario de campo en base no solo a las anotaciones, sino también a la reflexión realizada por la misma de los diferentes instrumentos de recolección de la información.

Meses 1 al 4.

Competencia laboral general de tipo intelectual y personal.

Se realizan actividades a través del juego para identificar capacidad de razonamiento, solución de problemas, lecto escritura y habilidades básicas de pensamiento las cuales son requisito indispensable para sobrevivir en el mundo, ya que presentan una función social.

Por medio del juego de roles, comenzando con instrucciones sencillas de comportamiento dentro del salón taller, las cuales están expuestas en el **capítulo 4** marco metodológico, **apartado 4.3.** estrategia de aprendizaje, desde donde se planteaba la obligatoriedad en cuanto a interacciones sociales efectivas, comunicativas y de ayuda mutua, se evidenció que hasta aquellos que habían asistido al colegio público, se les dificultaba entablar relaciones de diálogo con otros, ya fuera por su limitación en cuanto al lenguaje, diagnóstico o simple vergüenza.

Nota: la investigadora implementa la estrategia de aprendizaje de recirculación con la cual no se comienzan labores hasta que todos hayan saludado, reconocido y recordado el nombre de sus compañeros y haya realizado una pequeña descripción de lo que hicieron el día anterior, sus gustos, adaptando y flexibilizando la actividad con el uso de sistemas de comunicación alternativos que permitieran ir inmiscuyendo a quienes tienen código comunicativo verbal con el sistema de comunicación de quienes no lo tienen.

Así, al estar recordando y realizando la misma actividad todos los días, a través de la estrategia de recirculación que no es más que el aprendizaje por repetición, los participantes iban adquiriendo esas capacidades o competencias intelectuales ya que, por medio de la estrategia, resolvían problemas que la investigadora planteaba de acuerdo con las vivencias expuestas por los participantes.

Competencia laboral general de tipo interpersonal y organizacional.

Posterior al tabajo introductoria para identificar y evaluar la capacidad innata de las competencias arriba mencionadas se procedió durante ese mes a observar y analizar el nivel de adaptación al cambio que podían presentar y aguantar los participantes, teniendo presente cada diagnóstico, suma a ello se media el cómo cada uno era capaz de aprender de las experiencias de otros, de tal manera que la docente comenzó con la implementación del concepto de reciclaje, también a través del juego lúdico, desde donde todos daban sus argumentos sobre lo que era reciclar y asignando tareas como traer al día siguiente algo que se pudiera reciclar según lo que habían planteado podría mirar si relacionaban el concepto al material.

Al observar las grabaciones la investigadora pudo constatar que algunos tenían una clara idea de reciclar, pero que les costaba identificar los elementos que podrían servir como material para transformación, por lo tanto, la docente investigadora implemento la estrategia de elaboración.

Estrategia de elaboración: se juega al agente reciclador, desde donde la docente da información sobre algunos elementos de reciclaje y cada uno de acuerdo a esas características toma un objeto representativo de la explicación, cada error puede ser valorado por sus compañeros para ayudarlo a identificar con lo cual se cran lazos de trabajo cooperativo y se va implementando el aprendizaje por experiencia, dos componentes básicos de esta estrategia en cuanto a través de ella se busca que los participantes relacionen sus preconcepciones a los nuevos conceptos dados por la docente y aprendan de las experiencias y conocimientos de los demás.

Observando las notas de campo y los cuadros comparativos de la investigadora y haciendo los análisis pertinentes, se saca la conclusión que muchos al ser ayudados se sienten desvalorizados, sienten que son “*brutos*” o “*no inteligentes*” (palabras textuales de los participantes), quienes se molestan cuando otros les quieren ayudar. Esto lleva a la investigadora a plantear algunas actividades encaminadas a superar complejos y hacer dinámicas que los lleven a tratar bien a sus compañeros tomando la ayuda no como sinónimo de poca inteligencia, sino como trabajo colaborativo y así poder ir desarrollando la capacidad de seguir normas sociales en cuanto a manejo de emociones y aplicar el pensamiento estratégico, uniéndose a quien sabe para aprender y superarse.

Competencia tecnológica y empresarial.

Para identificar la capacidad de los participantes en tanto transformación e innovación, uso de las TIC, emprendimiento y liderazgo, la docente en el segundo bloque de trabajo introduce la estrategia de organización.

Estrategia de organización, la investigadora introduce esta estrategia utilizando los elementos de reciclaje como materia prima para transformar, da acceso a dispositivos electrónicos en pro de visualizar hasta donde los participantes tienen idea del manejo de los mismos y si logran o no ingresar a plataformas específicas, durante este primer mes, se deja un rato a libre disposición el dispositivo y luego se les sugiere buscar en YouTube videos relacionados con la manualidad que la docente ya lleva pre elaborado como modelo para que ellos lo hagan también, de este modo, los participantes lograrían ir desarrollando la estrategia mencionada en cuanto esta pretende que los conocimientos ya aprendidos, mezclados con los preconceptos que traían, logren elaborar una nueva conceptualización y producciones propias en cuanto a orden e implementación de los pasos a seguir para la elaboración manual.

Meses 4 al 8

Manteniendo la implementación de las diferentes estrategias de aprendizaje y aumentando los pasos en el nivel de exigencia para lograr el desarrollo de las competencias laborales generales en la población muestra a través de las mismas, se comienza a ver un cambio en los participantes desde donde, las interacciones sociales, la capacidad de toma de decisiones, el miedo a la socialización, la creatividad, el trabajo cooperativo y la confianza crecían en ellos.

Durante estos meses, se y acorde a las características de cada participante se implementó un currículo transversalizado desde donde se pudo evaluar la apropiación de las competencias laborales generales, utilizando adecuaciones, adaptaciones y flexibilizaciones en las dinámicas de trabajo, al mirar las notas de campo, los videos, las evaluaciones y las entrevistas a padres y acudientes, la investigadora pudo observar y analizar los diferentes avances al respecto, se pudo constatar que las competencias de tipo intelectual y personal se fueron fortaleciendo y fue necesario por ejemplo dejar de implementar la rutina de interacción al comienzo de la clase, ya que ellos por su propia cuenta la realizaban sin supervisión, además se visualizó como al llegar a la institución de forma autónoma saludaban, se despedían hacían preguntas las personas que encontraban a su paso, interactuaban con extraños con más tranquilidad.

En tanto las competencias interpersonal y organizacional, fueron afianzándose al punto que se tuvo que dejar de trabajar con todo tipo de material reciclado para pasar a trabajar con uno solo, el cual fue elegido por ellos mismos, mostrando así su avance en el nivel de control de emociones al ponerse de acuerdo en la elección y la organizacional cuando de forma tácita reconocieron algunos líderes a quienes seguir y se fueron adaptando a los cambios que se daban de forma inintencionados.

Por su parte las competencias tecnológicas y empresariales no mostraban avance alguno, sólo una estudiante tuvo la idea de que sus trabajos se podrían vender y con la ayuda de su familia fue madurando esa idea, sus padres acudieron a la docente investigadora para hablar sobre el tema y la viabilidad de que la chica en cuestión pudiera tomar las manualidades como negocio, para los demás la falta de apoyo desde sus familias era visible y ninguno presentaba entusiasmo ni curiosidad por conformar una unidad de negocio.

Nota: la docente investigadora viendo que la mayoría de competencias estaban siendo apropiadas por los participantes, se pone en la tarea de contactar personal comerciantes del municipio, logrando que 7 empresarios accedieran a responder una entrevista relacionada con el objetivo del grupo y a posteriori se logro dentro de estos 4 meses que los comerciantes adquirieran conciencia de la importancia y viabilidad de contratar personas en condición de discapacidad, sus beneficios y retribuciones tributarias.

Meses 8 a 12

Habiendo entrado en funcionamiento la unidad de negocio de la participante de la cual se hablo en el apartado anterior, viendo que al transcribir, observar y analizar los instrumentos de recolección de información desde el primer momento hasta este tiempo arrojaban uno resultados satisfactorios en cuanto al desarrollo de las competencias laborales generales por parte de la muestra poblacional y teniendo un acercamiento mucho más directo con los comerciantes que apoyaban la investigación, la docente investigadora se plantea la necesidad de que los empresarios tuvieran contacto directo con los participantes, para que observaran de primera mano, el avance y las condiciones de desarrollo de las competencias laborales generales que cada uno habia adquirido, fue así como se conformo con el permiso de los padres una reunión dentro del aula, en la cual los comerciantes interactuaron con los participantes, la investigadora pudo observar las interacciones entre estos y los sujetos de intervención por lo cual, procede a elaborar la siguiente entrevista los empresarios para evaluar el nivel de aceptación de los comerciantes hacia los participantes, dicha entrevista la cual se consigno en formato audio, demuestra que todos los comerciantes se sintieron interesados en contratar a personas del grupo, haciendo énfasis en cuales contratarían y por qué y, cuales consideran que aún no estaban preparados para enfrentarse al campo laboral.

Acorde con los resultados de esta última entrevista a comerciantes, la investigadora toma la decisión de realizar una nueva entrevista a los padres y representantes legales de los participantes de forma individual por familia, exponiendo el interés de algunos empleadores por contratar a sus hijos como fuerza laboral, las diferentes entrevistas fueron desalentadora, en su mayoría las familias manifestaron no estar de acuerdo con que sus hijos salieran a trabajar y no mostraron disposición de apoyarlos para lograr esta meta de empleabilidad.

Dado el análisis de la entrevista a las familias, la docente decide realizar en clase un conversatorio para indagar sobre la opinión, percepciones y expectativas que quedaron en ellos después de su acercamiento con los empresarios, se hizo tipo mesa redonda, donde la docente escribía en su diario de campo los relatos de los estudiantes, los cuales en su mayoría expresaron sentirse felices porque al fin podrían ser productivo y ayudar en sus casa con algo de dinero: *“profe y si nos pagan plata, nosotros podemos pagar las cuentas de la luz, el agua...profe y vamos a estar con más gente y la gente ya no nos va a mirar como raros....profe y podemos ser como los demás....profe y podemos tener novio y hacer una familia tambien...(muchas risas, mucha ansiedad)”*. (cita textual de las expresiones dadas en cursiva).

Habiendo observado y analizado todos los actores involucrados en la investigación se procedió a conformar una reunión general con padres, empresarios y estudiantes, en la cual se tocó el tema de la empleabilidad a los padres de familia, donde los empresarios comentaban sobre los procesos que ellos exigirían al contratar a los participantes, si necesitaban la compañía de sus familias mientras el periodo de prueba, cómo seria la forma de pago y respondieron muchas preguntas realizadas por las familias sobre el tema.....después de 2 horas de intervenciones entre ellos en las cuales la investigadora solo observo y tomó nota (no se grabó porque los empresarios no dieron su aval), los empresarios se despidieron a la espera de las decisiones que los padres tomarán junto a sus hijos para comenzar el proceso de vinculación ya para el siguiente año 2019.

Durante la siguiente hora de continuidad de la reunión ya entre familias, fue desconcertante observar cómo las palabra peyorativa, los regaños y los malos tratos fueron los protagonistas, los padres aunque sus hijos manifestaban que querían ingresar al campo productivo, les expresaban que ellos no se mandaban y que las decisiones las tomaban las familias, otros dijeron: *“esa gente lo que quiere es explotarlo, ustedes son muy ingenuos....la profe hizo todo esto porque seguro ella va a llevar parte ahí....usted podrá querer mucho pero yo no....cuando se mande solo toma decisiones por ahora las tomo yo y no lo dejo...usted que va a ser capaz, eso en ocho días lo echa...etcétera, etcétera, etcétera”*.

La docente investigadora, al finalizar el proceso, visito a cada empresario para disculpar a sus estudiantes y manifestar que sus padres lastimosamente no dieron el aval para que sus hijos fueran tenidos en cuenta como fuerza laboral del municipio.

Capítulo 6: Discusión y Conclusiones

Teniendo en cuenta las características de la población muestra, en la cual el 90% de los participantes están diagnosticados con algún nivel del trastorno intelectual es importante mencionar que en su mayoría lograron desarrollar competencias laborales generales pertinentes encaminadas hacia un proyecto vocacional que les permita la inclusión en el ámbito productivo del municipio.

Al analizar la conceptualización que ofrece la: (OIT, Definición de Competencias Laboral, 2012) sobre competencias laborales como aprendizajes significativos, que se obtiene no sólo a través de la instrucción sino también mediante el aprendizaje por experiencia, es notable que el concepto tiene un mensaje implícito relacionado con el ámbito productivo y a través de esta investigación se instaura la necesidad de que los participantes aprendan un oficio o arte mediante el cual puedan ser productivos. Lo ideal sería que todos lograran alcanzar el objetivo principal pero, la realidad señala que no todos pudieron alcanzar el desarrollo de todas las competencias laborales generales debido a sus particularidades, en tanto la proyección al campo productivo como asalariados o independientes, tenía un componente de ayuda familiar el cual no se presentó, por otro lado, a través de este trabajo se logra desarrollar competencias laborales generales que al comienzo del proceso no se visualizaban en ellos y que por tanto les servirán para desenvolverse un poco mejor dentro de la sociedad. (OIT, Definición de Competencias Laboral, 2012)

A pesar de que el municipio no es el más incluyente, nos pudimos percatar que no había una educación inclusiva tanto para los comerciantes como para las

familias de las personas en condición de discapacidad que permitiera adquirir y demostrar mayor confianza en sus hijos, mayor apoyo y una crianza igualitaria a como se da en los demás individuos, con crianzas autoritarias y con sobreproteccionismo, dentro de la investigación se observó cómo, a pesar de haber conseguido las competencias laborales generales necesarias para una inclusión al campo productivo, las familias se opusieron en su mayoría a que los participantes hicieran parte de la fuerza laboral del municipio y no mostraron ningún tipo de apoyo para que fueran independientes en este ámbito.

Fue una gran satisfacción finalizar la investigación con el producto de un participante emprendedor, quien con la ayuda de su familia logró instaurar una unidad de negocio con base en las manualidades realizadas dentro del taller, por su parte las competencias de tipo organizacional y tecnológico fueron las que presentaron un nivel de apropiación menor.

Aunque los logros alcanzados en cuanto al desarrollo de CLG fue satisfactorio, uno de los mayores retos se enfocó en el trabajo con familias dado que existen diversas situaciones como miedos y mitos que se manifestaron durante el proceso, por sobreprotección o falta de confianza en el desarrollo de las habilidades de sus familiares con discapacidad.

Preocupa el componente de educación en diversidad el cual está aún muy lejos de los hogares de las personas en condición de discapacidad del grupo poblacional con el cual se realizó esta investigación, las entrevistas realizadas a las familias dan muestra de ello, además de su falta de colaboración para que estos sujetos de intervención pudieran desarrollar un proyecto de vida acorde a las expectativas que ellos y ellas manifestaban tener hacia el futuro.

Lo anterior, plantea la necesidad de reflexionar sobre la importancia de generar diferentes estrategias de atención educativa que den respuesta en ese sentido dado que, por la condición propia es posible que las instituciones educativas con

sus dinámicas de educación formal no respondan a dichos requerimientos, ni forjen proyectos de vida independientes.

Se estableció que las competencias laborales generales, a través de una metodología de aprestamiento acorde a las características particulares y, mediante una estrategia de aprendizaje estructurada se pueden desarrollar efectivamente en cada una de las personas en condición de discapacidad, además, que son las familias quienes ponen trabas para que los integrantes de esta población desarrollen un proyecto vocacional autónomo.

Una de las mayores satisfacciones que arroja esta investigación, son los resultados de las entrevistas a algunos comerciantes del municipio quienes manifestaron estar prestos para vincular si fuera el caso a algunos de los participantes del grupo taller sin barreras, con lo cual se forjan preguntas como: ¿están los entes municipales brindando la atención suficiente a la comunidad con discapacidad?, ¿la oficina Cámara de comercio del municipio está dando la información pertinente a los comerciantes para que generen empleos dirigidos a la población con discapacidad?, ¿están las Instituciones educativas llevando a cabo proyectos vocacionales enlazados con el sector productivo?.

Es evidente que los comerciantes, están interesados en la inclusión y, aunque muchos ignoraban las prebendas que el gobierno les da a quienes contraten población en condición de discapacidad, la investigación sirvió para hacer visibles las capacidades de los participantes, de tal forma que fueron los mismos comerciantes quienes sugirieron visitar el grupo e interactuar con los sujetos de intervención, para desde su propia visión, hacerse una idea de las competencias laborales generales que se adquirieron durante el proceso, dando como resultado el interés para adquirir sus servicios como potencial fuerza de trabajo, claro que no debemos dejar de lado que muchos mostraron su deseo de obtener las garantías relacionadas con la empleabilidad de estas personas.

Después de realizada la visita de los empresarios, en la cual los participantes se sintieron a gusto y de esto quedo registro en el diario de campo y las mesas redondas que se hicieron tipo conversatorio, en donde ellos mostraban su felicidad con la posibilidad de poder trabajar, fue triste ver a los mismos padres de familia, rompiendo esos sueños, con palabras como: “usted puede querer mucho, pero yo soy la que decido y no la dejo hacer eso” o “usted no entiende que eso es mentira, lo que quiere esa gente es explotarla, sepa que eso no va a pasar”, etc. Fueron muchas las frases que derrumbaron los sueños y las ilusiones de estos participantes, pero al menos quedo el aprendizaje y las habilidades adquiridas en cuanto a competencias laborales generales que dan cuenta de las capacidades de cada uno.

La labor relacionada con las familias queda por hacer, tal vez, a futuro, se pueda implementar la educación en diversidad para estas personas, puesto que son la piedra en el camino para sus hijos, esto se presenta por falta de información y porque los esfuerzos se han centrado en educar a las personas en condición de discapacidad, sin mirar a su alrededor y educar primero a sus familias. Las preguntas ya mencionadas en párrafos anteriores permitirán que en algún momento alguien las tome para realizar una nueva investigación encaminada a resolverlas, también queda abierta la posibilidad de fomentar la cultura inclusiva justamente no en aquellos a quienes comúnmente es dirigida, sino a los propios integrantes de las familias tanto nucleares como extensas, pues, paradójicamente y bajo la mirada de esta investigación, son ellos los más excluyentes.

A modo de recomendación se sugiere a la oficina de la Cámara de Comercio del Municipio implementar talleres de formación que capaciten a los comerciantes en tanto los beneficios tributarios que pueden obtener al contratar personal de trabajo en condición de discapacidad.

En cuanto respecta a la alcaldía, es preciso que ponga su mirada con más vehemencia en las personas con discapacidad como fuerza laboral que les

permita mejorar sus condiciones de vida, además debe emprender campañas en la cuales se potencien o desarrollen las competencias laborales generales y de todo tipo en esta población, siendo el ente rector del municipio, le será más fácil lograr realizar convenios para la empleabilidad de estos.

Pasando a la secretaria de educación municipal, sería pertinente verificar que las instituciones educativas si estén realizando los procesos necesarios para desarrollar competencias laborales no solo en las personas del “común”, sino y con mayor énfasis en las personas en condición de discapacidad que garanticen su productividad en el contexto particular de vida”.

Así mismo, es necesario que la administración y las diferentes dependencias instauradas para atender a esta población, realicen cambios en sus políticas de atención y no solo se centren en los sujetos con discapacidad, sino que, lideren procesos educativos y de toma de conciencia que vayan abriendo las mentes de estas familias, de tal forma que paulatinamente estas personas se liberen de mitos, miedos y tratos discriminatorios los cuales son el resultado de la sobreprotección en la cual crían a sus hijos, el objetivo de esta estrategia educativa debe estar encaminado a que las personas en condición de discapacidad eduquen a sus hijos desde pequeños como a cualquier otro miembro de la familia, con unos cuidados especiales pero que esos cuidados no se conviertan en sobre proteccionismo que a largo plazo impida la autonomía de los mismos.

A nivel nacional se hace un llamado para que a través de los medios de comunicación se implementen campañas inclusivas, así como salen los comerciales sobre no al abuso sexual, por ejemplo, deberían salir comerciales sobre trato igualitario, derecho al libre desarrollo de la personalidad, y otros tantos derechos que se encuentran en nuestra carta magna y que no se visualizan para la población en condición de discapacidad.

En conclusión, la presente investigación ha demostrado que, a través de la implementación de una estrategia de aprendizaje pertinente, adaptada y flexibilizada; se pueden desarrollar de manera efectiva competencias laborales generales de todo tipo en personas en condición de discapacidad, unas con mayor presencia y otras no tanto, pero en fin, se pueden desarrollar, además se constató también que al menos dentro de este municipio no son los comerciantes quienes por voluntad propia excluyen a las personas en condición de discapacidad del ámbito laboral, sino que por su ignorancia en el tema no las ven como personas con capacidades idóneas para el trabajo, sumado a esto, se observó que la mayor barrera para la autonomía de la población en condición de discapacidad es su propia familia, fue triste e impresionante observar cómo fueron las mismas familias nucleares quienes derrumbaron los sueños de estos sujetos de intervención, el trato que les brindaban, la falta de apoyo, las palabras peyorativas y descalificativas que usaron para demostrar su dominio sobre ellos, dejaron ver la urgente necesidad de implementar una cultura inclusiva que, paradójicamente no debe ir dirigida tanto al resto de la sociedad como sí, a los propios familiares de esta población.

Capítulo 7: BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

- AAIDD. (2011). *Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo*.
Obtenido de Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo
- Barriga Arceo, & Rojas Hernández. (2002). Tipos de estrategias docentes. En B. A. Hernández, *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Mexico: Mcgraw-Hill.
- Cerda, H. (1991). *Medios, técnicas y métodos en la recolección de datos e información*.
Obtenido de F:\TESIS\segundo momento\Medios, instrumentos y técnicas recolección de datos.pdf
- Charria, V., & Sarsosa, K. (2010). *Definición y clasificación teórica de las competencias laborales*.
Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/3308/9228>
- CIE. (2005). *Clasificación internacional de las Enfermedades. deficiencia*. Obtenido de <http://www.elsevier.es/es-revista-fisioterapia-146-articulo-las-clasificaciones-enfermedad-discapacidad-oms-13080110#>
- CIF. (2016). *clasificación internacional de funcionamiento, funciones corporales*.
Obtenido de http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf;jsessionid=096E13770587AF573036962F867D57B0?sequence=1
- Congreso. (1997). *Ley 361*. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html
- Congreso. (2010). *ley 1429 formalización del empleo*. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html
- Congreso. (2011). Obtenido de D. 4910: http://www.comunidadcontable.com/BancoNorma/D/decreto_4910_de_2011/decreto_4910_de_2011.asp

- Constituyente, A. N. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Corral Ruso, R. (2001). *El concepto de zona de desarrollo próximo: una interpretación*. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v18n1/09.pdf>
- DSM5, A. A. (2014). *Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM5*. Obtenido de <http://apacu.info/wp-content/uploads/2014/10/Nueva-clasificaci%C3%B3n-DSMV.pdf>
- Freire, P. (1971). *Investigación acción Participativa*. Lima: Rentable de Papel.
- Guía 21. (2007). *Competencias Laborales Generales*. Obtenido de <https://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-106706.html>
- J.P, M. (2013). *ALETEIA*. Obtenido de <https://es.aleteia.org/2017/06/28/el-orador-motivacional-nick-vujicic-usa-su-discapacidad-para-inspirar/>
- johnson, johnson, & olubec. (1994). *Hacia una comprensión del aprendizaje cooperativo*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/175/17517797004/>
- M.E.N. (2011). *Enfoque de competencias en la educación: el conocimiento, el uso y la apropiación*. Obtenido de <https://www.mineduccion.gov.co/cvn/1665/w3-article-275791.html>
- MEN. (1994). *Decreto 1860*. Obtenido de https://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-86240_archivo_pdf.pdf
- MEN. (2007). Obtenido de https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-106706_archivo_pdf.pdf
- MEN. (2011). *Revolución Educativa. ¿qué son competencias?* Obtenido de https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-217596_archivo_pdf_desarrollocompetencias.pdf
- OIT. (1983). *Convenio 159*. Obtenido de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304
- OIT. (2012). *Definición de Competencias Laboral*. Obtenido de <http://www.oitcinterfor.org/en/p%C3%A1gina-libro/definiciones-algunos-expertos>

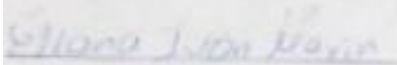
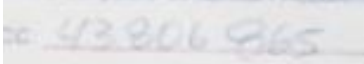
- Olympic. (2013). *Juan Pablo Salazar*. Obtenido de <https://www.olympic.org/es/olimpismo-en-accion/oradores/juan-pablo-salazar>
- OMS. (2015). *Informe mundial sobre discapacidad*. Obtenido de <http://www.discapacidadcolombia.com/index.php/estadisticas/185-estadisticas-2015>
- ONU. (1994). *Día mundial del síndrome de Down*. Obtenido de <http://www.un.org/es/events/downsyndromeday/background.shtml>
- ONU. (2011). *Ratificación convenio de la ONU*. Obtenido de <https://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-271240.html>
- Paez, M. (1994). *Porceso evolutivo de la Educación Especial en Colombia*. Colombia: Gaceta.
- Presidencia. (2002). *Decreto 230*. Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103106_archivo_pdf.pdf
- Proa, F. (2005). *PBS*. Obtenido de https://www.pbs.org/weta/fridakahlo/life/index_esp.html
- Salud, M. d. (1993). *Resolución 8430*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- SENA. (2015). *Certificación de Competencias*. Obtenido de http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/acuerdo_sena_0006_2010.htm
- Sispro. (2018). *porcentaje de personas con discapacidad según actividad principal en los últimos 6 meses*. Obtenido de <http://www.sispro.gov.co/pages/observatoriodiscapacidad/indicadores.aspx>
- T.V., A. (2013). *primera persona con síndrome de DOWN en ser concejal*. Obtenido de <https://www.americaTV.com.pe/noticias/internacionales/angela-bachiller-la-primera-persona-con-sindrome-de-down-en-asumir-cargo-de-concejal-en-espana-n114442>

Capítulo 8: Anexos

8.1. Consentimientos Informados

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA FACULTAD DE EDUCACIÓN CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES LICENCIATURA EN EDUCACIÓN ESPECIAL CONSENTIMIENTO INFORMADO
CONSENTIMIENTO INFORMADO	
YO, Carmen Aterhortúa, madre/padre/representante legal del joven (a) Tatiana Rodríguez, con cédula de ciudadanía N° 43426193, autorizo a la estudiante Adriana Patricia Usma Pino, de la licenciatura en Educación Especial de la Corporación Universitaria Iberoamericana para tomar fotografías, videos, hacer entrevistas, realizar salidas pedagógicas, tanto a el/la joven como a nosotros los padres/madres o representante legal, requeridas para la realización de la investigación en el grupo sin barreras, para su proyecto particular de grado, durante todo el tiempo que dure la intervención, dentro y fuera del lugar de práctica o realización del taller.	
Firma del padre/madre o acudiente	
 cc. 43.426.193	
Firma del estudiante 	
Firma de la estudiante investigadora:	
	

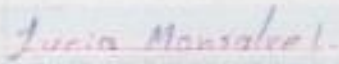
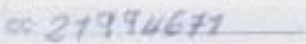
Anexo 1 Consentimiento Informado Tatiana y Familia

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA FACULTAD DE EDUCACIÓN CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES LICENCIATURA EN EDUCACIÓN ESPECIAL CONSENTIMIENTO INFORMADO
CONSENTIMIENTO INFORMADO YO, Eliana Marín, madre/padre/representante legal del joven (a) Andrés Camilo, con cédula de ciudadanía N° 46806865, autorizo a la estudiante Adriana Patricia Usma Pino, de la licenciatura en Educación Especial de la Corporación Universitaria Iberoamericana para tomar fotografías, videos, hacer entrevistas, realizar salidas pedagógicas, tanto a el/la joven como a nosotros los padres/madres o representante legal, requeridas para la realización de la investigación en el grupo sin barreras, para su proyecto particular de grado, durante todo el tiempo que dure la intervención, dentro y fuera del lugar de práctica o realización del taller. Firma del padre/madre o acudiente  Firma del padre de familia / Acudiente  Firma de la estudiante investigadora: 	

Anexo 2 Consentimiento Informado Camilo y Familia

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA FACULTAD DE EDUCACIÓN CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES LICENCIATURA EN EDUCACIÓN ESPECIAL CONSENTIMIENTO INFORMADO
CONSENTIMIENTO INFORMADO	
YO, Ana Arias, madre/padre/representante legal del joven (a) Angie Lisbeth Foronda, con cédula de ciudadanía N° 22227548, autorizo a la estudiante Adriana Patricia Usma Pino, de la licenciatura en Educación Especial de la Corporación Universitaria Iberoamericana para tomar fotografías, videos, hacer entrevistas, realizar salidas pedagógicas, tanto a el/la joven como a nosotros los padres/madres o representante legal, requeridas para la realización de la investigación en el grupo sin barreras, para su proyecto particular de grado, durante todo el tiempo que dure la intervención, dentro y fuera del lugar de práctica o realización del taller.	
Firma del padre/madre o acudiente	
	
Firma del padre de familia / Acudiente	
cc 22.227.548	
Firma de la estudiante investigadora:	
	

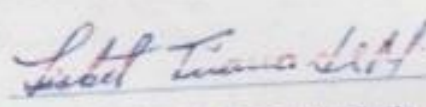
Anexo 3 Consentimiento Informado A. Lisbeth y Familia

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA FACULTAD DE EDUCACIÓN CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES LICENCIATURA EN EDUCACIÓN ESPECIAL CONSENTIMIENTO INFORMADO
CONSENTIMIENTO INFORMADO YO, Lucia Monsalve, madre/padre/representante legal del joven (a) Diana Cuartas, con cédula de ciudadanía N° 21994671, autorizo a la estudiante Adriana Patricia Usma Pino, de la licenciatura en Educación Especial de la Corporación Universitaria Iberoamericana para tomar fotografías, videos, hacer entrevistas, realizar salidas pedagógicas, tanto a el/la joven como a nosotros los padres/madres o representante legal, requeridas para la realización de la investigación en el grupo sin barreras, para su proyecto particular de grado, durante todo el tiempo que dure la intervención, dentro y fuera del lugar de práctica o realización del taller. Firma del padre/madre o acudiente  Firma del padre de familia / Acudiente  Firma de la estudiante investigadora: 	

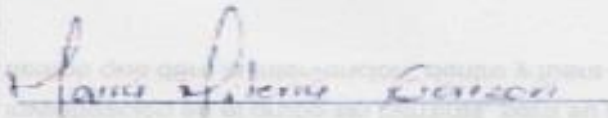
Anexo 4 Consentimiento Informado Diana y Familia

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA FACULTAD DE EDUCACIÓN CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES LICENCIATURA EN EDUCACIÓN ESPECIAL CONSENTIMIENTO INFORMADO
CONSENTIMIENTO INFORMADO YO, <u>Jairo Anibal López</u>, madre/<u>padre</u>/representante legal del joven (a) <u>Evelyn Tatiana López</u>, con cédula de ciudadanía N° <u>70104478</u>, autorizo a la estudiante <u>Adriana Patricia Usma Pino</u>, de la licenciatura en Educación Especial de la Corporación Universitaria Iberoamericana para tomar fotografías, videos, hacer entrevistas, realizar salidas pedagógicas, tanto a el/la joven como a nosotros los padres/madres o representante legal, requeridas para la realización de la investigación en el grupo sin barreras, para su proyecto particular de grado, durante todo el tiempo que dure la intervención, dentro y fuera del lugar de práctica o realización del taller. <i>[Firma manuscrita]</i> Firma del padre/madre o acudiente <i>[Firma manuscrita]</i> Firma de la estudiante investigadora: <i>[Firma manuscrita]</i> CONSENTIMIENTO INFORMADO	

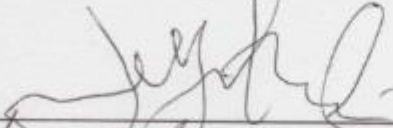
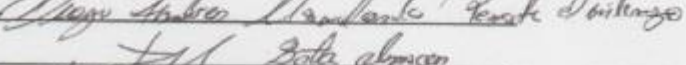
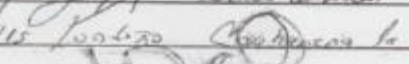
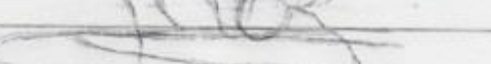
Anexo 5 Consentimiento Informado E. Tatiana y Familia

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA FACULTAD DE EDUCACIÓN CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES LICENCIATURA EN EDUCACIÓN ESPECIAL CONSENTIMIENTO INFORMADO
CONSENTIMIENTO INFORMADO Yo, Lisbeth Triana, madre/padre/representante legal del joven (a) Evelyn Yulieth, con cédula de ciudadanía N° 32.322.109, autorizo a la estudiante Adriana Patricia Usma Pino, de la licenciatura en Educación Especial de la Corporación Universitaria Iberoamericana para tomar fotografías, videos, hacer entrevistas, realizar salidas pedagógicas, tanto a el/la joven como a nosotros los padres/madres o representante legal, requeridas para la realización de la investigación en el grupo sin barreras, para su proyecto particular de grado, durante todo el tiempo que dure la intervención, dentro y fuera del lugar de práctica o realización del taller. Firma del padre/madre o acudiente  Firma del padre de familia / Acudiente CC: <u>32.322.109</u> Firma de la estudiante investigadora: 	

Anexo 6 Consentimiento Informado E. Yulieth y Familia

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA FACULTAD DE EDUCACIÓN CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES LICENCIATURA EN EDUCACIÓN ESPECIAL CONSENTIMIENTO INFORMADO
CONSENTIMIENTO INFORMADO	
YO, María Milena Garzón, madre/padre/representante legal del joven (a) Angie Camila Orrego, con cédula de ciudadanía N° 436.483.312, autorizo a la estudiante Adriana Patricia Usma Pino, de la licenciatura en Educación Especial de la Corporación Universitaria Iberoamericana para tomar fotografías, videos, hacer entrevistas, realizar salidas pedagógicas, tanto a el/la joven como a nosotros los padres/madres o representante legal, requeridas para la realización de la investigación en el grupo sin barreras, para su proyecto particular de grado, durante todo el tiempo que dure la intervención, dentro y fuera del lugar de práctica o realización del taller.	
Firma del padre/madre o acudiente	
	
Firma del padre de familia / Acudiente	
cc <u>436.483.312</u>	
Firma de la estudiante investigadora:	
	

Anexo 7 Consentimiento Informado A. Camila y Familia

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA FACULTAD DE EDUCACIÓN CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES LICENCIATURA EN EDUCACIÓN ESPECIAL CONSENTIMIENTO INFORMADO
CONSENTIMIENTO INFORMADO Nosotros los abajo firmantes, aceptamos por voluntad propia ser entrevistados por la señora Adriana Patricia Usma Pino, estudiante de la Corporación Universitaria Iberoamericana en cuanto a tópicos relacionados con su tesis de grado, DISCAPACIDAD Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES GENERALES PARA LA INCLUSIÓN AL SECTOR PRODUCTIVO. Dentro de las entrevistas pertinentes sólo se podrá identificar el nombre de la entidad comercial y no el de las personas en particular. Solicitamos la oportunidad de como iniciativa propia, poder visitar e interactuar con los participantes de proceso de investigación. Atentamente, 1.  Fernando Soto 2.  EEU 3.  Sonia María Uñas SPA 4.  Diego Andrés Hernández 5.  JH 6.  Luis 7.  JH	

Anexo 8 Consentimiento Informado, empresarios del sector

8.2. Formato de Entrevistas

Corporación Universitaria Iberoamericana

Licenciatura en Educación Especial

Desarrollo de Competencias Laborales en Jóvenes y Adultos en Condición de Discapacidad

ENCUESTA SEMIESTRUCTURADA A FAMILIAS

Objetivo: Identificar aceptación y apoyo a una posible inmersión al campo laboral de sus hijos e hijas.

¿cuál es el nombre completo de su hijo/a?

¿qué edad tiene su hijo/a?

¿cuál es su ocupación actual? _____

¿Usted como acudiente de una persona en condición de discapacidad, considera que es importante que él o ella pueda acceder al campo laboral, por qué? _____

¿cree usted que su hijo/a, es capaz de desenvolverse en un ambiente laboral o productivo? Sí ____ no _____

En caso afirmativo:

¿Estaría dispuesto/a a apoyar a su hijo o hija para que emprenda una labor productiva?

¿cuál sería ese apoyo que usted le daría?

DE ACOMPAÑAMIENTO (llevarlo, traerlo, si fuera el caso estar en el sitio de trabajo supervisando, ayudarlo en la elaboración de un producto).

PERSONAL: (asesoramiento sobre vestido, comportamiento, ideas para producción, etc).

MONETARIO: (para conseguir lo necesario en pro de la elaboración de un producto).

¿Si él o ella aprendiera a elaborar un producto, usted le ayudaría a comercializarlo?
Sí _____ no _____

Motivo:

¿Preferiría que su hijo o hija trabajara como empleado de alguien más o como independiente, por qué?

¿si su hijo o hija, lograra conseguir empleo y necesitara que lo/la acompañaran durante los primeros días mientras lo o la entrenen para la labor: usted estaría

dispuesta/o a estar con él o ella el tiempo que se requiriera, mientras logra su
aprestamiento?

(¿en caso de tener negocio propio...?

¿por qué su hija/o, no le ayuda en el negocio?

¿si su hijo/a, desarrollara las competencias necesarias para desempeñarse bien
dentro de su negocio, le permitiría trabajar con usted?

¿le pagaría por su labor en el negocio familiar?

Si

no

justifique:

Corporación Universitaria Iberoamericana
Licenciatura en Educación Especial
Desarrollo de Competencias Laborales en Jóvenes y Adultos en Condición de
Discapacidad

ENCUESTA SEMIESTRUCTURADA A COMERCIANTES

¿cuál es su cargo actual?

¿podría decirme cuántas personas en condición de discapacidad trabajan
actualmente para usted?

¿cuál es su percepción sobre la inclusión laboral de las personas en condición de
discapacidad en nuestro municipio?

¿cree que esta población debe acceder al campo productivo?

Si _____ no _____ justifique:

¿qué cargo cree que podría desempeñar una persona en condición de
discapacidad?

¿estaría usted dispuesto a contratar personas en condición de discapacidad?

sí _____ No _____ Justifique: _____

¿Conoce usted los beneficios tributarios que ofrece el Gobierno Nacional para las empresas que contratan personas con discapacidad?

Sí _____ ¿cuáles?

No _____

Luego de haber interactuado con las personas del grupo sin barreras. ¿a cuáles de las personas del grupo sin barreras contraría usted y por qué?

¿cuáles requisitos exigiría si fuera a contratar a alguien del grupo en este momento?

¿qué tipo de contrato establecería con esta persona?

- término fijo.

- término indefinido

- por prestación de servicios.

- por labor. Etc.

- _____ otro, ¿cuál?

¿cómo sería su remuneración?

Consignación a cuenta personal del empleado _____

Dinero en efectivo _____

A cuenta de un familiar o representante legal. _____

¿Cuál sería el cargo ofrecido para la persona en particular?, identifique la persona
y el cargo por favor.

¿está entre sus planes contratar a alguno de ellos durante los siguientes 6 meses?

Si _____ justifique:

No _____ Justifique
